جـــــامعـــة الجــزائـــر"1"

كلية الحقوق

حصانات وامتيازات قضاة محكمة العدل الدولية

مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع القانون العام

إعـداد الطالبـــة

زيان خوجة ميريا

بإشـراف الأستــاذ

الدكتور/عنان عمار

لجنة المناقشة :

الأستاذ الدكتور: أورحمون محمد طاهر...................... رئيسا.

الأستاذ الدكتور: عنان عمار ....مشرفا مقررا.

الأستاذ الدكتور:كناوي أحمد............................عضوا مناقشا.

السـنـــة الجامعية 2010-2011

مــــــقـــــدمـــــــة

إن الحضارة الإنسانية لم تكتف فقط بإعلان الأفكار حول مبدأ إستقلال القضاء وإنما تطورالأمر إلى سعي الدول إلى إصدارالإعلانات والمبادئ والمواثيق بالإضافة إلى الإتفاقيات الدولية التي تنادي بهذا المبدأ كدعامة أساسية لنشر العدالة وحماية حقوق الإنسان، لكن أهم تلك المواثيق والإعلانات "بشأن إستقلال القضاء" هي الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة، إذ يعتبر الميثاق المرجع الدولي بشأنها، ففي ديباجته تؤكد تصميم شعوب العالم على بيان الأحوال التي يمكن في ظلها تحقيق العدالة ومنها " الحق في نظام قضائي نزيه ومستقل"، ولهذا الغرض تقرر جعل محكمة العدل الدولية الأداة القضائية الرئيسية للأمم المتحدة، لكونها تقوم بحل الخلافات القانونية التي تنشأ بين الدول، وقد تم إنشاء هذه المحكمة عام 1946، والتي يتواجد مقرها في لاهاي عاصمة هولندا، ويلاحظ أن تنظيم هذا الجهاز ونشاطه محكوم بنظام أساسي ملحق بالميثاق ويسمى النظام الأساسي لمحكمة العـدل الدولية، ويعتبر جزءا لا يتجزء من الميثاق وهذا وفقا لما جاء في المادة 92 من النظام الأساسي للمحكمة ، ومن ثم فلا يجوز تعديل هذا النظام إلا بنفس شروط تعديل ميثاق الأمم المتحدة . وهذا النظام بدوره ينص على تكوين هيئة المحكمة من قضاة مستقلين.

غير أن مساهمة هؤلاء في تسيير شؤون وأعمال المحكمة، لايمكن أن تكون له فعالية في هذا الصدد إلا إذا تمتعوا بمجموعة من الامتيازات والحصانات التي تكفل لهم مباشرة وظائفهم بحرية وإستقلالية، بعيدا عن كل التأثيرات والضغوطات الخارجية، لاسيما تلك الضغوطات التي يمكن أن تمارسها الدولة التي يوجد فيها مقر المنظمة، أو الدولة التي ينتمون إليهم بجنسيتهم، وهذا ما يخلق نوع من الثقة في نفوس المجتمع الدولي حول الأحكام التي تصدرها المحكمة، وليس بعيدا عن الصواب قول أحد الفقهاء: " لا تخيفني القوانين السيئة إذا كان هناك قضاة صالحون".

ولهذا إعترفت منظمة الأمم المتحدة لقضاة المحكمة بحصانات وامتيازات مماثلة لتلك الحصانات والامتيازات المقررة للمبعوثين الدبلوماسيين، وتبعا لذلك فإن الحصانات والإمتيازات التي يتمتع بها هؤلاء القضاة، يطلق عليها " الحصانات والامتيازات الدولية".

ويمكن القول أن الإعتراف بهذه الحصانات والإمتيازات أصبح أمرا غير قابل للجدل على المستوى الدولي، حيث إستقرت حاليا قواعدها بالنسبة للموظفين الدوليين كما إستقرت من قبل بالنسبة لرؤساء الدول والممثلين الدبلوماسيين، مما إنعكس آثاره على أدائهم لواجباتهم ، وتحقيق المنظمات الدولية لأغراضها وأهدافها المنشودة.

إن **أهمية** دراسة **"موضوع حصانات وامتيازات قضاة محكمة العدل الدولية"** تكمن في تبيان الدور الذي تلعبه هذه الأخيرة في صيانة القضاة وحمايتهم وهذا بتوفير لهم جوا من الطمأنينة والإستقلال والحرية أثناء ممارسة مهام وظيفتهم، بعيدا عن كل التأثيرات الخارجية. علما أن هؤلاء يعتبرون الدعامة والركيزة الأساسية التي يتوقف عليها نجاح المحكمة في تحقيق مبادئها وأهدافها والمتمثل في حل النزاعات القائمة بين الدول والتي تسعى من وراء ذلك إلى تطويرالمجتمع الدولي لكونها تمثل المجتمع الدولي بأسره وليس الدولة بعينها وأن حكمها يمثل المصالح العليا للجنس البشري.

والمهم في هذا الصدد الإحاطة بجميع جوانب الموضوع، ونستهل بحثنا هذا بدراسة مفهوم الحصانات والإمتيازات الدولية، ثم تبيان مدى تطبيق هذه الحصانات والإمتيازات على قضاة محكمة العدل الدولية .

والإشكالية القانونية التي يثيرها هذا الموضوع تتمثل في مايلي :

ماهو نطاق تطبيق الحصانات والإمتيازات على القاضي ؟.

وللإجابة على هذه الإشكالية فضلنا أن نقسم هذا البحث إلى فصلين رئيسيين:

الفصل الأول سوف نخصصه لدراسة **مفهوم الحصانات والإمتيازات المخولة لهم ،** وذلك من خلال مبحثين أساسيين :

ففي المبحث الأول سنحاول التطرق إلى خصائص و مصادر الحصانات والإمتيازات الدولية، والأساس القانوني التي تستند إليه هذه الحصانات والإمتيازات وهذه النقطة تعتبر كتمهيد لبحثنا هذا .

وفي المطلب الأول سنشسر إلى خصائص الحصانات والإمتيازات الدولية والتي تنفرد عن الحصانات والإمتيازات الدبلوماسية. وفي المطلب الثاني سنتعرض إلى دراسة إلى أهم مصادر الحصانات والإمتيازات الدولية، كون أن هذه الأخيرة لم تنشأ من العدم بل هي مستوحات من نصوص صريحة التي تتضمنها الإتفاقيات الدولية منها الإتفاقيات العامة والإتفاقيات الثنائية، وإتفاقات المقر والإلتزامات المنفردة، عكس الحصانات والإمتيازات المخولة للمبعوثين الدبلوماسيين فهي مستمدة من العرف الدولي الذي يعتبرالمصدرالأساسي لها.

وفي المبحث الثاني سنشير إلى الأساس القانوني التي تستند إليها هذه الحصانات والإمتيازات الدوليـة ومعايير تحديد مضمونــها ومداها. وهذا في مطلبين.

وفي المطلب الأول سنبين الأساس والباعث من الإعتراف بها للموظفين الدوليين، ذلك أنها لم تتقررلهم أصلا بل من أجل تحقيق مصلحة المنظمة ذاتها ، ولتمكينهم بالنهوض بمتطلبات الوظيفة الدولية على أكمل وجه وليس من أجل حماية مصالحهم الشخصية أو تمييزهم عن غيرهم من الأفراد. وتعتبر هذه الحصانات والإمتيازات على هذا النحو جزءا من النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية.

أما المطلب الثاني سنتطرق إلى دراسة معيار تحديد مضمونها ومداها، والهدف من وراء ذلك هو تحديد الأعمال والتصرفات التي يمكن أن تشملها وتغطيها الحصانات والإمتيازات الدولية، وتشمل أساسا الأعمال والتصرفات الرسمية التي يقوم بها الموظف الدولي أثناء مباشرته لأعمال وظيفته، أما التصرفات العادية الخاصة فلا تشملها الحصانات الدولية، وإستثناءا لذلك فيمكن أن ترد الحصانة عامة ومطلقة تشمل الأعمال الرسمية والأعمال الخاصة كما سوف نراه لاحقا، علما ان مدى الحصانات والإمتيازات يختلف تبعا للدرجة التي يشغلها الموظف في الهيكل الوظيفي للمنظمة الدولية، ووفقا لنطاق المسؤولية التي يتحملها أثناء القيام بمهام وظيفته.

وجرت العادة في الإتفاقيات الدولية المبينة لإمتيازات وحصانات الدولية على التمييز بين ثلاث طوائف من الموظفين الدوليين، فصنف قاضي محكمة العدل الدولية ضمن الطائفة الأولى التي تشمل كبار الموظفين الدوليين، فهؤلاء يتمتعون بحصانات وامتيازات مماثلة للحصانات والإمتيازات المقررة للمبعوثين الدبلوماسيين.

بعد أن أشرنا إلى كل هذه النقاط القانونية سندرس **في الفصل الثاني نطاق تطبيق الحصانات والإمتيازات على القاضي،** فسيتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:

في **المبحث الأول** سنشير إلى أنواع الحصانات والإمتيازات التي يتمتع بها القاضي بإعتبارها الضمانة الأساسية لحماية القاضي من أي ضغط أو قيد خارجي يؤثر عليه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة أثناء القيام بمهام وظيفته، سيتم إدراج صورهذه الحصانات والإمتيازات في ثلاث مطالب ففي المطلب الأول سنتعرض إلى الحصانة الشخصية، وفي المطلب الثاني سنشيرإلى الحصانة القضائية والتي تنقسم بدورها إلى حصانة جنائية، إدارية ومدنية، وفي المطلب الثالث والأخيرسنبين أهم الإمتيازات المالية والتسهيلات العامة.

وفي المبحث الثاني سنتطرق إلى حدود هذه الحصانات والإمتيازات، لتوضيح ما إذا كانت هذه الأخيرة معترف بها في كل الأحوال أو لها حدود. وفيه نلتمس أن الغرض من منح هذه الحصانات والإمتيازات للموظف لم تتقرر لمصلحته الشخصية بل لتحقيق مصلحة المنظمة ولكن إذا تعسف في إستعمالها ففي هذه الحالة ترفع الحصانة عنه وذلك وفقا لإجراءات معينة والمتمثلة أساسا في الإجراءات المنفردة، الإجراءات الثنائية و الإجراءات الأخرى وسيتم توضيحها ثلاث مطالب.

ولقد إرتأينا أن نعتمد في دراستنا هذه، على المناهج التالية :

أولا - المنهج الوصفي :

لقد إعتمدنا على هذا المنهج من أجل إبراز كيفية نشوء وتطور الحصانات والإمتيازات المخولة للقضاة .

ثانيا - المنهج التحليلي :

تم الإستناد إلى هذا المنهج للقيام بدارسة قانونية تأصلية للحصانات والإمتيازات المخولة لقاضي محكمة العدل الدولية، وهذا على ضوء النصوص الدولية من خلال إعتمادنا على الإتفاقيات التي تحكمها، من بينها إتفاقية الأمم المتحدة لسنة 1946 المتعلقة

بالحصانات و الإمتيازات المخولة للموظفين الدوليين و ميثاق منظمة الأمم المتحدة و النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، وغيرها من النصوص التي تم تكريسها في ظل القانون الدولي، وهذا مايجعلها أكثر قوة و أكثر إلزامية .

ثالثا- المنهج المقارن:

إعتمدنا على هذا المنهج لإجراء مقارنة بين حصانات وإمتيازات قاضي محكمة العدل الدولية وحصانات وإمتيازات أشخاص المنظمات الدولية الأخرى ومن بينهم المبعوثين الدبلوماسيين، الخبراء، ممثلي الدول وقضاة محكمة العدل الجنائية. حيث نلتمس أوجه التشابه والإختلاف بينها، علما أن هذه الفئاة يخضعون جميعا لنفس القواعد والأحكام القانونية، إلا أن لكل فئة من هذه الفئاة نظامه القانوني الذي يحكمه.

الفصل الأول

مفهوم الحصانات والإمتيازات الدولية

إن مفهوم الحصانات والإمتيازات الدولية ذو مجال واسع، وقبل التطرق إلى أهم عناصرها الأساسية، فلا بد أولا وقبل كل شيئ توضيح مدلول كل من مصطلح"الحصانات " و"الإمتيازات" ويرى بعض الفقهاء ضرورة التمييز بين المصطلحين ، من بينهم مثلا الأستاذ "هامارس كولج " الذي يقر أن الإمتيازات من حيث الهيبة ينبغي أن تكون للشخص المتمتع بها بينما ينظر إلى الحصانات من خلال الضمانات التي ينبغي أن تمنح لمن يتمتع بها .

ويذهب الأستاذ " بيرونود " إلى أننا نكون بصدد حصانات حينما لا يخضع الشخص لقاعدة وطنية ما، أو على الأقل للجزاء الذي تسنه ، بينما نكون بصدد إمتيازات كلما كانت هناك قاعدة خاصة تحل محل قاعدة عامة [1] .

أما الدكتور"عبد العزيز سرحان" يرى أن حصانات الموظف الدولي لا تعتبر إمتيازات ممنوحة له، وإنما هي ضمانات قانونية تمكنهم من إيثار مصلحة المنظمة الدولية على سائر الإعتبارات الأخرى . ومن هذا المنطلق نتوصل إلى وجود فرق بين مصطلح" الحصانات" ومصطلح " إمتيازات "[2] . فالأول نعني به الحماية التي يتمتع بها الموظفين الدوليين فهي وجوبية وضرورية لهم من أجل القيام بوظائفهم على أحسن وجه، أما الثاني فيقصد به الحرية الممنوحة للموظفين فهو إختياري بالنسبة لهم .

إن موضوع الحصانات والإمتيازات الدولية يتسم بالشمولية لما لها من ميزات خاصة تجعلها تنفرد عن الحصانات والإمتيازات الأخرى خاصة تلك المقررة للمبعوث الدبلوماسي. وتستند الحصانات والإمتيازات الدولية إلى أساس إتفاقي، وبناءا على ذلك فهي تختلف من منظمة إلى أخرى، كما أنها تختلف في نفس المنظمة من موظف إلى آخر. وهكذا يكون المرجع في معرفة مدى تمتع الموظف الدولي بالحصانات والإمتيازات، وكذا طبيعة

---

[1]- أشرف محمود السمان ، حصانات وإمتيازات المنظمات الدولية الإقليمية ، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في القانون الدولي ، كلية الحقوق - بن عكنون- السنة 2001 ، ص 1.

[2] - د/ عبد العزيز محمد سرحان ، المنظمات الدولية ، القاهرة ، 1990، ص 290.

ونوعية هذه الأخيرة، وشـروط التمتع بها، وغيـر ذلك من الأحكام، هـو المواثيق الخاصة بالمنظمة كالإتفاقية المنشئة للمنظمة، اللوائح الداخلية، عقد العمل، إتفاقية المقر..........إلخ .

في هذا الفصل الذي يعتبر كتمهيد لبحثنا هذا، سنحاول الإحاطة بجميع جوانب الموضوع، فيه نبين أهم خصائص الحصانات والإمتيازات الدولية التي تجعلها متميزة عن الحصانات والإمتيازات الدبلوماسية، ثم نتطرق إلى المصادرالتي تستمد منها الحصانات والإمتيازات الدولية، والأساس القانوني التي تقوم عليه هذه الأخيرة، والمعيارالمعتمد لتحديد مضموها ومداها .

وكل هذه العناصر سيتم إجمالها في مبحثين أساسيين:

المبحث الأول: خصائص ومصادرالحصانات والإمتيازات الدولية

المبحث الثاني: الأساس القانوني للحصانات والإمتيازات الدوليـة ومعايير تحديد مضمونـها ومداها.

المبحث الأول:

خصائص ومصادرالحصانات والإمتيازات الدولية

في هذا المبحث سنتطرق إلى دراسة خصائص حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين. وكما سنقوم بالبحث عن المصادرالأساسية التي تستمد منها هذه الإمتيازات والحصانات.

وللإحاطة بهاتين المسألتين القانونيتين، سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين أساسيين:

المطلب الأول: خصائص الحصانات و الإمتيازات الدولية

المطلب الثاني : مصادرالحصانات والإمتيازات الدولية .

المطلب الأول:

خصائص الحصانات والإمتيازات الدولية

إن للحصانات والإمتيازات الدولية خصائص تميزها عن الحصانات والإمتيازات الدبلوماسية، رغم أن الحصانات والإمتيازات الدولية تطورت على ما جرى عليه العمل بالنسبة للحصانات والإمتيازات الدبلوماسية ومع ذلك فإن هناك إختلافات عديدة تميز بين هذين النوعين من الحصانات أبرزها :

أولا: إن الحصانات والإمتيازات الدولية لم تأت نتيجة لأعراف قبلت من ذوي السيادة على أساس المعاملة بالمثل وإنما هي نتيجة لنصوص خاصة تضمنها قانون المنظمة الدولية (1) بينما الحصانات والإمتيازات الدبلوماسية تستند إلى عدد من المصادر، فيعتبر العرف الدولي من أقدم قواعد القانون الدولي وبالتالي يعتبر المصدر الأول لها. (2)

---

[1]- د/ محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة في قانون الأمم، المرجع السابق، ص 356.
[2]- د/ علي صادق أبو هيف، القانون الدبلوماسي، منشأة المعارف بالإسكندرية، ص 259.

ثانيا: ويكمن الإختلاف أيضا من حيث الطبيعة القانونية للوظيفة الدبلوماسية والوظيفة العامة الدولية، لأن الأولى هي وظيفة عامة وطنية ذات أهمية دولية، في حين أن الوظيفة العامة الدولية ذات طابع دولي، لأنها لا تباشر في نطاق المصلحة الذاتية لدولة معينة كما هو الحال بالنسبة للوظيفة الدبلوماسية، بل أنها تحقق مصالح مجموعة من الدول أو المجتمع الدولي بأسره حسب نوع الوظيفة العامة الدولية .

وأيضا يوجد الفرق بينهما في الأساس القانوني، فأساس تمتع موظفي الهيئات الدولية بالإمتيازات والحصانات الدولية يقوم على مبدأ المساواة بين الدول أمام الهيئة الدولية التي يشتركون فيها. أما الإمتيازات والحصانات الدبلوماسية التى يتمتع بها الممثلون الدبلوماسيون فقد منحت لهم من أجل مصلحة الوظيفة التى يؤدونها، ولضمان إستقلالهم في القيام بمهامهم على أحسن وجه دون أن يخشوا المساس بشخصيتهم من جانب الدولة المعتمدين لديها. فالنص في المواثيق الدولية على تمتع موظفي وأعضاء الهيئات الدولية بالإمتيازات والحصانات الدولية الهدف منــه فقط الحصول على نتائج معينة لتحقيق مبدأ المساواة بين الدول أمام الهيئة الدولية التي يشتركون فيها، ولم يقصد به إطلاقا تشبيههم بالممثلين الدبلوماسيين أو أن تطبق عليهم نفس الإمتيازات والحصانات الدبلوماسية المطبقة على المبعوثين الدبلوماسيين.

ثالثا: يرى فريق من الفقهاء على وجود إختلاف آخر بين حصانات الموظفين الدوليين والممثليين الدبلوماسيين على أساس أن الطائفة الثانية يتوقف مباشرة مهام وظائفهم وتمتعهم بالإمتيازات والحصانات، على إعتماد هذه الصفة من جانب الدولة الإقليمية، في حين أن هذا الإعتماد والموافقة من جانب هذه الدولة ليس من شروط تعيين الإختصاص الإقليمي للموظفيين الدوليين ولا يتوقف عليه بدأ سريان وظائفهم بل وفقا للقانون الدولي الذي ينظم هذه المسألة [1].

رابعا: إذا كان المتمتع بالحصانة من رعايا دولة الإستقبال فإن القاعدة العامة أنه لا يتمتع بالحصانات الدبلوماسية إلا بالحصانة الشخصية والقضائية، وفيما عدا هذا فإن الأمر يعتمد على إرادة دولة الإستقبال. ولكن الأمر يختلف جوهريا في هذا الخصوص بالنسبة للحصانات الدولية على نحو ما سنرى .

[1]- د/ محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة في قانون الأمم، منشاة المعارف الإسكندرية، ص 284 - 285.

خامسا: إن الحصانة القضائية المقررة للممثل البلوماسي [1] لا تعفيه من قضاء دولة الإرسال أما في الحصانات الدولية فلا توجد دولة الإرسال فإن المنظمة الدولية التي يعمل فيها الموظف هي التي بممارسة عليه الإجراءات إما برفع تلك الحصانة عليه ا أو إخضاعه لنوع من الإجراءات الدولية .

سادسا: وكما أن الجزاء الفعال بالنسبة للحصانات الدولية هو في المعاملة بالمثل أو في خطر أن تنتقم الدولة المغبونة، أما الحصانات الدولية فلا تتمتع بمثل تلك الحماية، ولذلك فإن الأمور المعترف بها عمليا بالنسبة للحصانات الدبلوماسية تحتاج إلى أن تصاغ في إلتزامات دولية صريحة بالنسبة للحصانات الدولية [2] .

المطلب الثاني:

مصادر الحصانات والإمتيازات الدولية

إن أغلبية الفقه الدولي يتجه إلى القول أن الحصانات والإمتيازات الدولية التي يتمتع بها الموظفون الدوليون تستمد من نصوص صريحة التي تتضمنها الإتفاقيات الدولية وأنه في حالة غياب مثل تلك الإتفاقيات فلا مجال للجوء إلى القواعد العرفية أو أي مصدر آخر خلاف ما تصدره الدولة التي يعمل الموظفون الدوليون على إقليمها من تشريعات وما تقرره من إتفاقيات تحدد امتيازات وحصانات هؤلاء الموظفين[3]. بعبارة أخرى فإن العرف الدولي لا يمكن أن يعتبر مصدرا لإمتيازات وحصانات الموظفين الدوليين، على خلاف الحصانات والإمتيازات الدبلوماسية فالمصدر الأساسي لها هو العرف [4]، وقد تم تدوين هذه الحصانات والإمتيازات في إتفاقية فينا بشأن العلاقات الدبلوماسية سنة 1961 [5] ومع ذلك لا تزال الأحكام العرفية هي السائدة في معالجة المشاكل التي لم يتم تقنينها بين الدول وهذا ما أكدته هذه الإتفاقية [6] .

---

[1]- د/ محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة في قانون الأمم، المرجع السابق، ص 356.

[2]- د/ عبد العزيز محمد سرحان، المرجع السابق، ص 294 .

[3]- د/ علي صادق أبو هيف، المرجع السابق، ص 259.

[4]- الفقرة الأولى من المادة- 39- من إتفاقية فينا الدبلوماسية .

[5]- د/ عائشة راتب، الحصانة القضائية للمبعوثين الدبلوماسيين، المجلة المصرية للقانون الدولي، القاهرة، المجلد 51، سنة 1995، ص 91.

[6]- د/ عبد العزيز محمد سرحان، نفس المرجع، ص 293.

ويقتضى الحال ونحن بصدد الإشـــارة إلى الإتفاقيات الدولية المتعلقـــة بإمتيـازات وحصانات الموظفين الدوليين، بإعتبارها مصدرا لتلك الإمتيازات والحصانات، أن نبيــن الأنواع المتعددة من الإتفاقيات، كالإتفاقيات العامة والإتـفاقيات الثنائية و إتفاقيات المقروالإلتزامات المنفردة.

وللإحاطة بهذه النقاط القانونية سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين أساسين:

الفرع الأول: الإتفاقيات الدولية

الفرع الثاني: الإلتزامات بالإرادة المنفردة

الفرع الأول: الإتفاقيات الدولية:

تنقسم الإتفاقيات الدولية إلى الإتفاقية العامة ، الإتفاقية الثنائية وإتفاقية المقر.

أولا: الإتفاقيات العامة:

وهي التي تستهدف وضع القواعد العامة التي تكفل حماية حقوق الموظفين الدوليين وتوفير الإستقلال اللازم لأداء أعمالهم، ومن ذلك الإتفاقية العامة لإمتيازات وحصانات الأمم المتحدة الصادر بقرار الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة بتاريخ 13 فيفري سنة 1946 [1]، وأيضا الإتفاقية العامة لإمتيازات وحصانات المنظمات المتخصصة والتي صادقت عليها الجمعية العامة بتاريخ 21 نوفمبر 1947، وهي تتضمن كسابقتها الأحكام العامة التي تستهدف ضمان حقوق موظفي هذه المنظمات وتحقيق إستقلالهم ، وقد تشمل هذه الإتفاقية المبادئ العامة في هذا الصدد ثم تحيل بشأن الأحكام المتعلقة بكل منظمة على حدى وفقا لظروف وطبيعة وظيفتها، إلى ملاحق خاصة بهذه المنظمة .

ونشير كذلك في هذا الخصوص إلى إتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية التي أبرمت في التاسع أفريل سنة 1953، ووافق عليها مجلس الجامعة بقراره رقم 575 الصادر بناريخ 10 ماي 1953 .

وتتميز هذه الإتفاقيات العامة للحصانات التي أشرنا إليها عن سائر الإتفاقيات الدولية

---

[1]- د/ عبد الله العريان المجموعة الدولية، مكتبة النهضة المصرية القاهرة، 1956، ص 76.

في القانون الدولي [1]، لأنها الإتفاقيات الوحيدة التي لا يتم التوقيع عليها، بل يقتصر الإلتزام بأحكامها القانونية على إعلان الدولة الإنضمام إليها، كما أن هذه الإتفاقيات تنشئ حقوق لصالح الأجهزة الدولية وإلتزامات تقع على عاتق الدول التي تنضم إليها. لذا فإن فريق من الشراح يرى أنها إتفاقيات لا تنشئ مراكز قانونية متساوية أو إتفاقيات ملزمة لطرف واحد، كذلك فإن هذه الإتفاقيات لا تتضمن شرطا يجيز إنهاء الإلتزام بها بالإرادة المنفردة . ويرى بعض الفقهاء أن وصف هذه الإتفاقيات بأنها عامة ليس صحيحا ، لأن الإنضمام إليها تقتصر على أعضاء المنظمة الدولية التي إعتمدت الإتفاقية، أي أعضاء الأمم المتحدة أو المنظمة المتخصصة أو جامعة الدول العربية [2].

ثانيا- الإتفاقية الثنائية:

يهدف هذا النوع من الإتفاقيات إلى مواجهة حالة الموظف الدولي التي تستدعي الظروف أن يباشر مهام وظيفته فى إحدى الدول غير الأعضاء فى الجهاز الدولي أو المنظمة الدولية، ولقد أثيرت هذه المشكلة منذ عهد عصبة الأمم عندما تبين أنه لا يمكن مطالبة الدولة غير العضو في عصبة الأمم بالإعتراف بامتيازات وحصانات الموظفين الدوليين، قد حدث ذلك بالنسبة للجنة مراقبة المخدرات التي كان عليها أن تعمل على إقليم الفلبين سنة 1930، وأثنائها لم تكن الولايات المتحدة من أعضاء عصبة الأمم ولا ممثلة في منظمة العمل الدولية إلا إبتداءا من 1934، وهذا بخصوص موظف بريطانى الجنسية في كالفورنيا خلال سفره إلى أستراليا ولم يعترف له بالحصانات الدولية، فلم تعف الولايات المتحدة مكتب الإتصال التابع لمكتب العمل الدولي ومقره واشنطن من الضرائب ولم تعترف له بالإمتيازات الأخرى. وكذلك نشأت مشاكل مشابهة مع الإتحاد السوفياتى سابقا قبل إنضمامه إلى عصبة الأمم سنة 1934.

وهذه المشاكل العملية يمكن أن تكون أكبر حدة في الوقت الحاضر نظرا لإنتشار ظاهرة التنظيم الدولي بمفاهيمه المختلفة . لذلك فإن الفقه والقضاء يسلمان الآن رفض الدولة خاصة

1- أنظر إتفاقية "مزايا وحصانات الأمم المتحدة" ، في المجلة المصرية للقانون الدولي، المجلد الخامس، 1949، ص 17 إلى 123.

2- أنظر إتفاقية مزايا و حصانات جامعة الدول العربية.

إذا كانت عضوا فى المنظمة أو الجهاز الدولي التصديق على النظام القانوني للإمتيازات والحصانات المقررة للمنظمة الدولية ذاتها والعاملين فيها من الموظفين الدوليين، ويمكن تأسيس هذا الإلتزام بالنسبة للدول الأعضاء على ميثاق أو دستور المنظمة الدولية وموظفيها حيث يرد عادة النص فيه إلتزام الدول الأعضاء بإحترام القانونية للمنظمة وموظفيها .

ويرى فريق من الفقهاء أنه من الممكن القول أيضا بأن الدول غير الأعضاء تتحمل هذا الإلتزام ذاته، لكون أن نصوص ميثاق أو دستور المنظمة التي تقرر الإمتيازات والحصانات ليست لها طبيعة منشئة، بل هي مجرد إعلان لقواعد عامة مقررة بقواعد العرف الدولي التي تسري على كافة الدول، وعدم النص عليها لا يعفي الدول الأعضاء، ولا يمنعها من مطالبة الدول غير الأعضاء بالعمل طبقا لأحكامها [(1)].

ثالثا- إتفاقية المقر:

وهي الإتفاقيات التي تبرم بين المنظمة وإحدى الدول التي يباشر الموظف الدولي أعمال وظيفته على إقليمها ولاسيما عندما لا تكون هذه الدولة عضوا في المنظمة، ومن أمثلة ذلك الإتفاقية المبرمة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة[(2)]. وهذه الإتفاقية تختلف عن الإتفاقية العامة لإمتيازات وحصانات الأمم المتحدة التي لم تصدق عليها الولايات المتحدة، وفي هذا الشـأن أبرمت فرنسا عددا من الإتفاقيات ، من ذلك الإتفاق المؤقت بين الحكومة الفرنسية و منظمة اليونيسكوا تتضمن الوضع القانوني لمقر هذه المنظمة الذي إنتهى العمل به بإبرام الإتفاق النهائي في 3 جويلية 1954، كما أبرمت فرنسا مع مجلس أوروبا إتفاقية بشان مقر هذه المنظمة في ستراس بورغ. وبالنسبة لسويسرا فقد أبرمت بدورها عددا كبيرا من إتفاقيات المقر، و من بين هذه الإتفاقيات نشير إلى إتفاقيـة المقر الأوروبي للأمم المتحدة فـي جنيف، وهذه الإتفاقية ذات أهمية لأنها أمبرمت بين المنظمة وإحدى الدول غير الأعضاء فيها. إلى جانب ذلك وقد أبرمت إتفاقية إمتيازات وحصانات مقرمحكمة العدل الدولية وموظفيها وقضاتها بين رئيس المحكمة ووزير الخارجي لهولندا بتاريخ 26 جوان 1946[(3)] ، في صورة تبادل المذكرات ثم أدمجت في الإتفاقية العامة

[1]- د/ عبد العزيز محمد سرحان، المرجع السابق، ص 296 - 297.

[2]- د/ محمد السعيد الدقاق ومصطفى سلاحة حسين، المنظمات الدولية المعاصرة، منشأة المعارف الإسكندرية، ص 211.

[3]- قرار (90-1) الصادر من الجمعية العامة بتاريخ 11 ديسمبر 1946المتضمن إتفاقية إمتيازات وحصانات مقرمحكمة العدل الدولية وموظفيها وقضاتها المبرمة بين رئيس المحكمة ووزير خارجية هولندا في 26 جوان 1946.

لإمتيازات وحصانات الأمم المتحدة ...وإلى غير ذلك من إتفاقيات المقر التي ابرمت في هذا الشأن.

الفرع الثاني: الإلتزامات بالإرادة المنفردة

عند رفض إحدى الدول التصديق على الإتفاقية العامة لإمتيازات وحصانات إحدى المنظمات الدولية فإنه يمكن لها في هذه الحالة أن تصدر قانونا تحدد فيه الإمتيازات والحصانات التي تعترف بها لهذه المنظمة. من أمثلة ذلك إمتناع الولايات المتحدة على التصديق على الإتفاقية العامة لإمتيازات وحصانات الأمم المتحدة وقد تم تبريره لكون أن هذه الدولة قد سبق لها إصدار القانون الأمريكي الذي قرر فيه تمتع الأمم المتحدة وموظفي المقر بالإمتيازات والحصانات الدولية، حيث وافق الكونغرس الأمريكي بتاريخ 29 ديسمبر 1945 على هذا القانون، وعلى ذلك صدور اللوائح التنفيذية لهذا القانون تحدد سريانه على المنظمات الدولية الأخرى التي يقع مقرها على إقليم هذه الدولة. وفي هذا الصدد أيضا وافقت بريطانيا سنة 1944 على قانون الإمتيازات وحصانات ثم أصدرت اللوائح التنفيذية التي يمتد سريانها على سائر المنظمات الدولية .

وهناك أمثلة أخرى عديدة قامت فيها دول بإصدار تشريعات وطنية تقرر فيها الإمتيازات والحصانات الدولية .

وهذا العرض الموجز لحالة التشريع لـكل من القانون الدولي والقوانين الوطنية يؤكد أن الإمتيازات والحصانات الدولية تستند على أســـاس قانوني وبالتالي لم تعد مجرد منحة من الدول تعطيها على أساس قواعد المجاملات الدولية [1].

وقد إنتقد جانب من الفقه المعاصر ذلك الإتجاه الذي يستبعد العرف الدولي من بين مصادر إمتيازات وحصانات الموظفين الدوليين والمنظمات الدولية بوجه عام، هذا لكون أن الإتفاقيات الدولية أو التشريعات الوطنية التي يعتبرها هذا الإتجاه مصدرا في هذا الصدد قد تـخلو أحيـانا من النـص علـى تـلك الحصـانات والإمتيازات، وهـو ما يسبب صعـوبات

---

[1]- M .SIBERT , Traité de droit international , Paris,1951, pp.36-39.

ومشاكــل كثيرة تواجهها المحاكــم الوطنية عندما تتصدى للمنازعات التي تتعلق بهــذه الامتيازات والحصانات.

من ناحية أخرى فإن ما ذهب إليه الإتجاه السابق من قول بأن الإمتيازات والحصانات المشار إليها يمكن أن تستند إلى تشريعات التي يصدرها المشرع الوطني في كل دولة [1] في حالة خلو الإتفاقيات الدولية من النص عليها، هو أمر جدّ خطير، لأنه يجعل مصير هذه الحصانات رهنا بإرادة المشرع الوطني، الذي يستطيع في أي وقت أن يصدر تشريعات تنص على إلغائها وإهدارها كلية، وهو إحتمال قائم ومتصور خاصة في الفترات التي تتأزم فيها العلاقات الدولية سيما بين الدولة التي ينتمي إليها الموظف الدولي وتلك التي يعمل على إقليمها [2].

ويمكن القول أن ما ذهب إليه البعض من إعتبار الإتفاقيات الدولية المصدر الأساسي لإمتيازات وحصانات الموظفين الدوليين، لا يتفق مع الواقع وما تمليه الإعتبارات العملية. فقد جرى العمل على أن تتضمن هذه الإتفاقيات القواعد العامة والأحكام والمبادئ الأساسية المتعلقة بتلك الإمتيازات والحصانات. أما التفاصيل الخاصة بها كتحديد مضمونها وبيان حدودها وأساليب حمايتها والجزاءات التي تترتب على مخالفتها وإساءة إستعمالها ووسائل حل المنازعات التي تتولد عن ذلك، فكل هذا يتكفل به العرف الدولي أو الإتفاقيات الدولية المبرمة بصدد حالات مماثلة لاسيما العامة والأساسية منها، كتلك المتعلقة بإمتيازات وحصانات هيئة الأمم المتحدة السابق الإشارة إليها . وهكذا فإن وجود عرف دولي بجانب الإتفاقات الدولية ، هو أمر ضروري في هذه الأحوال ، لأنه يكمل ما قد تكون هذه الإتفاقيات قد أغفلته من أحكام وتفاصيل في هذا الشأن، ومن ثما فإن كلاهما يعد مصدر لإمتيازات وحصانات الموظفين الدوليين. وتبدو أهمية ذلك في حالات عديدة، كتلك التي تبرم فيها المنظمة الدولية إتفاقية مع الدولة التي يوجد مقر المنظمة على إقليمها (إتفاقية مقر)، ولا تتضمن هذه الإتفاقية سوى الأحكام العامة والمبادئ الأساسية المتعلقة بإمتيازات وحصانات موظفي المنظمة. ومن أمثلة ذلك الإتفاقية المبرمة بين سويسرا وكل من منظمة

---

[1]-J.F. LALIVE, immunite de juridiction des Etats et des organisations internationales, RCADI, 1953 vols III, p.305.

[2]- د/ جمال طه ندا ، الموظف الدولي ، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1986، ص 168 .

العمل ومنظمة الأبحاث الجوية العالمية، والمنظمة الأروبية للأبحاث الذرية، فهذه الإتفاقيات رغم إحتوائها على القواعدالعامة والمبادئ الأساسية المتعلقة بإمتيازات وحصانات موظفي هذه المنظمات، إلا أنها قد أغفلت النص والإشارة إلى ما يتمتع به الخبراء وبعض ممن يتولون الأعمال الفنية والمتخصصة بالمنظمة، ويعتبرون من عداد موظفي المنظمة، من إمتيازات وحصانات في هذا الشأن .

أما تفاصيل ومضمون أحكام هذه الإمتيازات والحصانات فقد تغفل تلك الإتفاقيات وتخلو المواثيق الخاصة بالمنظمة الدولية من تحديد وتنظيم ذلك. ومن ثم فلا مناص من الرجوع إما إلى الإتفاقيات العامة الأخرى، التي قد تشير إلى الإتفاقيات المذكورة أو إلى العرف الدولي المستقر والمطبق في هذه الأحوال، حيث تكفل هذه الإتفاقيات العامة وذلك العرف بسد ما يكون قد تضمنته الإتفاقيات السالفة الذكر من نقص في هذا الشأن.

ونستخلص مما تقدم إلى القول أن قواعد القانون الدولي العرفية أو العرف الدولي الخاص بإمتيازات وحصانات الموظفين الدوليين، يعد مصدرا أساسيا لا غناء عنه بصدد تحديد الأحكام والقواعد المتعلقة بهذه الإمتيازات والحصانات، وما الإتفاقات الدولية التي تبرمها المنظمات الدولية في هذا الشأن، إلا مظهرا وتعبيرا عن وجود ذلك العرف [1].

فقد رأينا أن العرف الدولي كثيرا مايكمل النقص الذي قد يعتري نصوص الإتفاقيات المذكورة، وأن إغفال النص في تلك الإتفاقيات على بعض الأحكام والتفصيلات إنما يعني إحالة منها إلى قواعد القانون الدولي العرفية في هذا الصدد. ويمكن الإهتداء إلى هذه القواعد بوسائل متعددة، كالإستئناس بإتفاقيات المقر والإتفاقيات الدولية التي تبرمها المنظمات الدولية بصدد حالات مماثلة، والرجوع إلى القواعد العرفية والإتفاقية المشابهة والخاصة بإمتيازات وحصانات المبعوثين الدبلوماسين، والإسترشاد كذلك بما قد تتضمنه المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية وأحكام المحاكم من مبادئ وقواعد تتفق مع طبيعة إمتيازات وحصانات موظفي المنظمات الدولية [2] فاللجوء إلى هذه المصادر يتعين الرجوع

---

[1]- إن هذه الحصانات والإمتيازات تستند إلى أساس إتفاقي ، وإن كانت تتجه الآن إلى إكتساب صفة القواعد العرفية. راجع د/ مفيد شهاب ، سند ونطاق حصانات وإمتيازات الموظفيي الدوليين ، المجلة المصرية للقانون الدولي ، المجلد 43 ، 1987، ص 166 .

[2]- أما التفاصيل المتعلقة بتلك الإمتيازات و الحصانات فتحدد عادة إما فى برتوكول أو إتفاق ملحق ومرافق لدستور و ميثاق المنظمة الدولية ، كما هو الشأن بالنسبة لبروتوكول الإمتيازات والحصانات التي نصت عليها المادة (76) من ميثاق منظمة الاوربية للفحم و الصلب ، وأيضا ما أقرته المادة(191) من ميثاق المنظمة الأوربية الإقتصادية. وإما يرد النص على ذلك في إتفاقات عامة مستقلة ومتميزة عن الميثاق ، أو في إتفاقيات ثنائية أو إتفاقيات مقر كشأن الإتفاقيات التي سبقت الإشارة إليها من قبل.

إلى قواعد القانون الدولي العرفي والوقوف على ما تتضمنه من أحكام ومبادئ متعلقة بإمتيازات وحصانات الموظفين الدوليين . وهكذا فإن هذه القواعد تسير جنبا إلى جنب مع ما تتضمنه الإتفاقات الدولية من أحكام في هذه الخصوص بحيث تعتبر هذه وتلك مصدرا لإمتيازات والحصانات المذكورة .

المبحث الثاني:
الأساس القانوني للحصانات والإمتيازات الدولية
ومعايير تحديد مضمونها ومداها

سبق وأن أشرنا أن الإمتيازات والحصانات التي يتمتع بها الموظفون الدوليون قد تقــررت بقصد توفيــرلهم الإستقلاليـــة قبل الدول أثنـــاء ممارستهم لمهام الوظيـــفة الدولية [1]، ويتأتى فى ضوء ذلك تحقيق الغايات والأهداف التى تسعى المنظمـــة الدولية إليها، وبالتالى فإن الهدف منها ليس تحقيق المصالح الشخصية للموظفين الدوليين [2]
أو إيثارهم بأية مزايا تميزهم عن باقي الأفراد الأخرى، وهذا المعنى له دلالته بصدد تحديد نطاق سريان هذه الإمتيازات و الحصانات، و بيان المعيار و الأساس المحدد لمدى ما يتمتع به الموظفون الدوليون من إمتيازات وحصانات في هذا الشأن، نظرا لأهمية الوظيفة التي يمارسونها في المنظمة الدولية [4] .

سنتطرق إلى معالجة هذه النقاط القانونية في مطلبين أساسين:

المطلب الأول: الأساس القانوني للحصانات والإمتيازات

المطلب الثاني: معايير تحديد مضمونها ومداها

---

[1]- رابح غليم، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في القانون الدولي و العلاقات الدولية، كلية الحقوق - بن عكنون - السنة الجامعية 2002، ص 257.

[3]- Résolution N° 9 (I) de l’assemblée générale des nations umies, 11 décembre 1946.

[2]- د/ رابح غليم، المرجع ذاته، ص 257.

المطلب الأول:

أساس الحصانات والإمتيازات الدولية

رغم إستقرار قواعد الحصانات والإمتيازات المخولة للموظفين الدوليين، إلا أن الخلاف مازال يكتنفها فيما يتعلق بتحديد الأساس التي تستند إليها، وذلك لوجود بعض النظريات والمذاهب العملية التي تحاول تطبيق القياس في هاتين المسألتين على ما إستقرى عليه بالنسبة للأنواع الأخرى من الإمتيازات والحصانات خاصة فيما يتعلق بالممثلين الدبلوماسيين، وإعتمدت هذه الأخيرة على عدة نظريات لتحديد الأساس التي تستند إليها حصاناتها وإمتيازاتها ، وتتمثل هذه النظريات في نظرية التمثيل الشخصي والصفة النيابية ، نظرية الإمتداد الإقليمي ونظرية مقتضيات الوظيفة (1) .

لكن ما تجدر الإشارة إليه أنه في بداية عصر الوظيفة العامة الدولية والمنظمات الدولية حاول فريق من الشراح نقل الأفكار السابقة التي أتت بهما كلا من نظريتي التمثيل الشخصي و نظرية الإمتداد الإقليمي إلى نطاق البحث عن الأساس التي تستند إليها حصانات الوظيفة العامة الدولية والموظفين الدوليين، ولقد قوبل هذا الإتجاه بالنقد الشديد، لأنه لا يمكن الإستناد إلى هاتين النظريتين لأنهما أشيرت في الماضي لتأسيس حصانات الممثلين الدبلوماسيين وكانتا تستمدان وجودهما من قواعد المجاملات الدولية وليس من القواعد القانونية للعلاقات الدولية، وبذلك تكون أساسا واهيا للغاية ، وكما أن هاتين النظريتين تهمل الهدف الأساسي الذي من أجله تقررت هذه الحصانات، وهو ضمان إستقلال الموظف الدولي (2).

ومن ثم يجب أن نستبعد هاتين النظريتين كأساس لحصانات و إمتيازات الموظفين الدوليين، والأخذ بنظرية مقتضيات الوظيفة، وقد أخذت إتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية لسنة 1961 بهذه النظرية عندما أشارت في ديباجتها إلى أن الهدف من منح الحصانات والإمتيازات الدبلوماسية ليس لفائدة الأفراد، بل لضمان الأداء الفعال لوظائف البعثات

---

[1]- د/ محمود خلف، الدبلوماسية بين النظرية والممارسة، الطبعة الأولى، دار الزهران للنشرعمان الأردن،1997، ص 204.

[2]- د/ عبد العزيز سرحان، المرجع السابق، ص 294.

الدبلوماسية بوصفها ممثلة للدول، وأكدت على ضرورة إستمرار قواعد القانون الدولي العرفي في تنظيم المسائل التي لم تنظمها صراحة هذه الإتفاقية [1] .

وقد أصبحت هذه النظرية مسلمة بها في فقه القانون الدولي فيما يتعلق بالوظيفة العامة الدولية والمنظمات الدولية، بمعنى أن الغاية من حصانات الموظفين الدوليين هو تمكينهم من القيام بوظائفهم بحرية وذلك لأن هذا الإستقلال أمر ضروري لتوجيه الوظيفة العامة لخدمة الجماعة الدولية [2].

والشيء الذي يعززمن أن نظرية مقتضيات الوظيفة هي أسلم النظريات التي يمكن إسناد الحصانات الدبلوماسية إليها، هوأن المنظمات الدولية ولاسيما منها منظمة الأمم المتحدة تأخذ بها في تبرير منح الحصانات والإمتيازات الدبلوماسية حيث تشير إتفاقية حصانات وإمتيازات الأمم المتحدة لسنة 1946 على أن لاتمنح المزايا والحصانات للموظفين لمصلحتهم الخاصة بل لمصلحة الأمم المتحدة وحدها [3]. وكذلك ميثاق الأمم المتحدة يجسد صراحة هذه النظرية لتبرير الحصانات والإمتيازات التي تمنحها لموظفيها [4].

إذن تستند الحصانات والإمتيازات التي يتمتع بها الموظف الدولي إلى فكـرة "متطلبات حسن أداء الوظيفة الدولية"، بمعنى آخر فإن الباعث على إقرار هذه الحصانات الإمتيازات هو " لمصلحة المنظمة الدولية نفسها ". ذلك أنها لا تمنح للموظف الدولي من أجل مصلحته الشخصية ، وإنما حتى يتمكن من القيام بواجباته على أكمل وجه.

وفي هذا الشأن يرى فقيه القانون الدولي "ديبلز" أن فكرة " الحماية الوظيفية " وليس فكرة " الحماية الشخصية" [5] هي التي تحكم موضوع حصانات وإمتيازات الموظفين الدوليين.

وكما يرى الدكتور عبد العزيز سرحان أن: << حصانات الموظف الدولي لا تعتبر امتيازات ممنوحة له، وإنما هي "ضمانات قانونية تمكنه من إيثار لـصالح المنظمة الدولية على سائر الإعتبارات الأخرى >>. الأمر الذي يعني أن أي تصرف يقوم به الموظف لا

[1]- أنظر ديباجة إتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961 .

[2]- د/ عبد العزيزمحمد سرحان، المرجع السابق، ص 294.

[3]- المادة -20- من إتفاقية حصانات وإمتيازات الأمم المتحدة. .

[4]- المادة -105- من ميثاق الامم المتحدة.

[5]- مفيد شهاب، المنظمات الدولية، الطبعة 9 لسنة 1989، ص 159 مع الإشارة خاصة للأمم المتحدة و جامعة الدول العربية ، مجلة العلوم الإدارية، السنة 6، العدد 2 ديسمبر 1964، ص 13 وانظر كذلك :
B.MICHAELS ,international privileges and immunities,the hague, 1971, p. 162.c. Wilfred JENKS ,international immunities, London, 1961, pp 114-120.

يخدم مصلحة المنظمة لا يمكن أن يتمتع بأي نوع من الحصانة، ذلك أن الهدف من هذه الضمانات ليس تحقيق المصالح الشخصية للموظفين الدوليين .

ومن هذا المنطلق، فإن من المسلم به بين فقهاء القانون الدولي أن الحصانات لا تشمل إلا التصرفات العامة والأعمال الرسمية التي يقوم بها الموظف الدولي أثناء مباشرته لأعمال وظيفته، أما التصرفات الخاصة التي يأتيها مثل إبرامه لعقود بيع أو شراء أو غيرها متعلقة بمصالحه الشخصية، وكذا ما يدخل من تصرفاته في نطاق الأحوال الشخصية والميراث و الوصية ، فلا يمتد إليها نطاق الحصانات.

ومن باب أولى فإن التصرفات التي تتجاوز حدود صلاحيات الوظيفة أو التي يقوم بها الموظف لتحقيق المصالح الشخصية أو التي تمثل جرائم معاقب عليها. لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يثور بصددها أي حديث عن الحصانات، بل أن هذه التصرفات الأخيرة لا تتفق أصلا و واجبات موظف الدولي .

والمسلم به فقها وقضاءا، وكما يؤكده أيضا بعض النصوص مثل بروتوكول حصانات وإمتيازات صندوق النقد العربي الذي تنص فيه المادة 19 أنه: << لايجوزأن يقوم موظفي الصندوق في دولة الإمارات العربية المتحدة بأي شاط مهني أو تجاري في سبيل الكسب الخاص >> .

وإذا كان المبدأ السابق مبدأ مستقرعليه في قانون المنظمات الدولية، وما إتفق عليه فقهاء القانون الدولي، فإن بعض الإتفاقيات المنشئة للمنظمات الدولية أو إتفاقيات المقر تنص عليه صراحة و تؤكده أيضا عدة أحكام قضائية .

ونشير في هذا الصدد على سبيل المثال لنماذج من نصوص الإتفاقيات وبعض الأحكام القضائية. فيما يخص النصوص التي تضمنتها إتفاقية منشئة للمنظمات أو في إتفاقيات المقرحيث أشارت إليها فيما يلي:

أولا : أشار ميثاق الأمم المتحدة إلى مسألة تمتع موظفي الهيئة العالمية " بالمزايا والحصانات التي يتطلبها إستقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالهيئة [1]، وفي

هذا المضـــمار توضح الأعمال التحضرية لهذه المادة المنشورة ضمن وثائق مؤتمر سان فرانسيسكوا عام 1945 أن مصطلح "الحصانات والإمتيازات" قد إستخدم بهدف الإشارة لأوضاع تعتبر لازمة لتحقيق أهداف المنظمة وحرية عمل أجهزتها، و كذا مباشرة الموظفين لإلتزاماتهم وواجباتهم المنوطة بهم في إستقلاليتهم .

أما المادة الأولى من الفقرة الثامنة من لا ئحة موظفين الهيئة فتقر صراحة أن هذه المزايا والحصانات: " قد منحت من أجل مصالح المنظمة ". وأنها "لا تزود الموظفين الذين يتمتعون بها بأي عذر من القيام بإلتزاماتهم الخاصة أو في الإمتناع عن مراعاة القانون ولوائح البوليس". ولابد من الإشارة هنا إلى أن قانون التنظيم الدولي المعاصر قد أصبح يتجه - بصفة خاصة بعد الحرب العالمية الثانية- نحو التضيق من نطاق الحصانات والإمتيازات وحصرها على ماهو لازم وضروري فقط لمباشرة الوظيفة الدولية، ويتضح ذلك في جلاء عند المقارنة بين نص الفقرة الرابعة من المادة السابعة من عهد عصبة الأمم لعام 1919 الذي كان يتحدث عن "المزيا والحصانات التي تتطلبها إستقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالهيئة" (2).

ثانيا : وإذا رجعنا إلى إتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 13 فيفري 1946 نرى أن الفقرة 20 من المادة الخامسة من هذه الإتفاقية تقرر بأن المزايا والحصانات قد تقررت للموظفين الدوليين. "من أجل مصلحة الأمم المتحدة وليس من أجل مصلحة الموظفين"، ثم تضيف " أن للسكرتير العام بل وعليه أن يرفع الحصانة عن أي موظف في كل الحالات التي يرى أن وجود الحصانة بشأنها يحول دون أن تأخذ العدالة مجراها (3).

ولقد أخذت إتفاقية مزايا وحصانات وكالات الأمم المتحدة المتخصصة التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 21 نوفمبر 1947 بنفس الأحكام السابقة من حيث المضمون والصياغة.

1- الفقرة الثانية من المادة -105- من ميثاق الأمم المتحدة.

2- د/ مفيد شهاب، سند ونطاق حصانات وإمتيازات الموظفين الدوليين، المرجع السابق، ص 18 - 19

3- د / عبد الكريم علوان، الوسيط في القانون الدولي العام، الكتاب الثاني، مكتبة دار الثقافة للنشرو التوزيع، الطبعة الأولى سنة 1989، ص 365.

ثالثا : تؤكد المادة -23- من إتفاقية مزايا وحصانات الجامعة العربية، التي صادق عليها مجلس الجامعة في 9 أفريل 1953، بوضوح يغنى عن أي تعليق، أن المزايا والحصانات التي تمنح للموظفين هي لمصلحة الجامعة العربية. ولـذلك فقـد كـان طبيعي أن تقـرر النصوص جواز بل ضرورة رفع هذه الحصانة إذا كان هذا الرفع لا يضـر بمصالح المنظمة، ومن باب أولى إذا كان هذا الرفع هو وسيلة حماية حقوق المنظمة ومصالحها [1].

وفي ذلك نلاحظ أن نفس المادة السابق الإشارة إليها من إتفاقية "مزايا وحصانات الجامعة العربية " تضيف أنه: << للأمين العام الحق، بل ويقتضيه الواجب رفع الحصانة عن موظفي الأمانة (بإستثناء الأمناء المساعدين والموظفين الرئيسيين الذين لا ترفع عنهم الحصانة إلا بموافقة مجلس الجامعة) في كافة الأحوال التي يرى فيها أن الحصانة تحول دون أخذ العدالة مجراها وأن رفعها لا يضر بمصالح الجامعة >> .

والمهم - وبغض النظر عن الجهة التي تقوم برفع الحصانة - أن المشرع الدولي- في العديد من الإتفاقيات المشابهة- أراد أن يؤكد في نصوص لا تحتمل اللبس أن الحصانة مقررة لصالح المنظمة وأنها ليست مقررة لشخص الموظف، وأنه في كل الأحوال التي لايخل رفعهـا بمصلحتها و إنمـا على العكس، يمكن أن يسـاهم في أن تأخذ العدالة مجراهـا، يجب أن ترفع هذه الحصانة [2].

وإذا إنتقلنا إلى مواثيق المنظمات العربية المتخصصة نجد مثلا المادة-17- من البروتوكول المبرم بين دولة الإمارات العربية المتحدة وصندوق العربي بشأن مزايا وحصانات الصندوق ، تؤكد المعاني السابقة في وضوح تام ، حيث تنص على أن:

<< لا تمنح الحصانات والإمتيازات للموظفين لتمكينهم من ممارسة وظائفهم بحرية و إستقلال وليس لمصالحهم الخاصة ، ويجب على رئيس الصندوق بل يستوجب عليه أن يرفع الحصانة عن أي موظف وفي أية حالة يرى معها أن تلك الحصانة تحول دون أن تأخذ العدالة مجراها، وأنها من الممكن رفعها دون الإضرار بمصالح الصندوق >> . هذا من

---

[1]- د/ مفيد شهاب، سند و نطاق حصانات وإمتيازات الموظفين الدوليين، المرجع السابق، ص 21 - 22 .

[2]- د/ صلاح الدين عامر، قانون التنظيم الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001، ص 259.

ناحية ومن ناحية أخرى فإن فكرة الحصانة تنتفي كلية إذا كان أعمالها غير متفق ومصالح المنظمة -الذي إستغل موقعــه- للقيــام بأعمــال أضاعت حقوق المنظمة وأضرت بمصالحهــا، بل وتجاوزت ذلك بكثير لتشكل جرائم يعاقب عليها القانون الجزائي .

رابعا: تأخذ إتفاقيات المقر بأحكام مماثلة لتلك التي قررتها الأمم المتحدة [1] والوكالات المتخصصة وجامعة الدول العربية . بل أن بعض هذه الإتفاقيات قد أخذت بنصوص إتفاقية حصانات ومزايا الأمم المتحدة وحصانات ومزايا الوكالات المتخصصة كما هي، ومن ذلك مثلا إتفاقية المقر الأوربي للأمم المتحدة في جنيف المبرمة بين الهيئة العالمية وسويسرا في 11 مارس 1946، وإتفاقية المقر بين فرنسا واليونسكو في 3 جويلية 1954.

خامسا : إذا نظرنا -على سبيل المقارنة - إلى إتفاقيات دولية أخرى لا تتعلق بحصانات الموظفين الدوليين، وإنما بحصانات المبعوثين الدبلوماسيين وحصانات ممثلي الدول لدى المنظمات الدولية [2]، نلاحظ أنها تؤكد أن الحصانات لم تقررمن أجل مصلحة الأفراد وإنما من أجل مصلحة الوظيفة وحسن ممارستها فقط، بدليل:

1- فقد جاء في ديباجة إتفاقية فينـــا للعلاقات الدبلوماسية لســنة 1961 بأن دول الأطراف مقتنعة بأن الإمتيازات والحصانات << لا ترمي إلى تحقيق منافع الأفراد بل إلى تأمين إنجاز مهام البعثات الدبلوماسية بشكل فعال...>> .

2- وجاء في ديباجة معاهدة فينا حول تمثيل الدول في علاقاتها مع المنظمات الدولية ذات السمة العالمية لسنة 1975 بأن الدول الموقعة << تنويها منها بأحكام المادة -105- من ميثاق الأمم المتحدة وإعترافا منها بأن مقاصد الإمتيازات والحصانات الواردة في هذه المعاهدة لا يمكن أن تفيد الأفراد بقدر ما تحقق الأداء الفعال لوظائفهم المتعلقة بالمنظمات والمؤتمرات...>> .

وما تجدر الإشارة إليه أن الباعث من منح المبعوث الدبلوماسي الحصانات والإمتيازات هو تحقيق مصلحة الدولة التي أوفدته وليس مصلحته الشخصية.

---

[1]- د / محمد السعيد الدقاق، التنظيم الدولي، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 1987، ص 292.

[2]- Georges PERRIN, les privileges et Immunités des representants des Etats auprés des organisations internationales », RGDIP. Tome l, 1983 , p.210 .

أما بالنسبة للممثل الدولي لدى المنظمة الدولية فنظرا للوظيفة المزدوجة [1] التي يمارسها فمن ناحية يعبر الممثل عن إرادة الدولة التي تبعثه إلى المنظمة، تماما كما يقوم بها المبعوث الدبلوماسي لدى الدولة المعتمد لديها. ومن ناحية أخرى يعد ممثل الدولة طرف في هيئة دولية يسعى إلى تأمين تسيير نشاطها، وبهذه الصفة الثانية يساهم في تكوين إرادة المنظمة.
ولهذا خولت له مجموعة من الحصانات والإمتيازات التي تستند على أساسين ، فالأساس الأول هو تحقيق مصلحة المنظمة، أما الأساس الثاني يكمن في تحقيق مصلحة دولة العضو التي يعد ممثلا لها .
وكما تتواتر الأحكام القضائية الصادرة من محاكم دولية أو محاكم وطنية و كذا الآراء الإستشارية الصادرة من المحاكم الدولية بشأن تحديد مدى التمتع بالحصانات و الإمتيازات وعلى وجه الخصوص الحصانة القضائية، لتأكيد المبدأ المستقر في العلاقات الدولية ، منذ بدء عصر التنظيم الدولي بقيام عصبة الأمم 1919 وعلى وجه الخصوص منذ قيام الأمم المتحدة عام 5194، من أن هذه الحصانات والإمتيازات ليست مطلقة، وإنما مقررة لصالح الوظيفة الدولية نفسها، ومن ثم فلا يمكن التمسك بها إلا بالنسبة للحالات المتعلقة بالأداء الضروري لمهام الوظيفة.

ومن هذه الأحكام نذكرعلى سبيل المثال الحكم الصادر من المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 11 سبتمبر1964 الذي قضى صراحة على أن حصانات الموظفين الدوليين[2] لاتعتبر حقوقا لهم بل أنها مقررة من أجل القيام بواجباتهم على أكمل وجه. ومن هذه الأحكام أيضا الحكم الصادر في 8 نوفمبر 1946 من القاضي الأمريكي (سول ريبان) بشأن " قضية رالون" [3].

---

[1]- د/ الصادق شعبان ، قانون المنظمات الدولية ، مركز الدراسات والبحوث والنشر تونس ، 1985 ، ص 118.

. [2]- Alain PLAINTY, droit et pratique de la fonction publique internationale, Edition du CNR Paris,1977, p 411.

[3] - تتعلق هذه القضية بوقوع حادث سيارة التي إرتكبه "رالون"هو سائق الأمين العام الأول للأمم المتحدة "تريجفى لى" برفض دعوى المستشار القانوني للأمم بأن هناك حصانة قضائية للسائق بإعتباره موظفا دوليا إرتكب حادثا أثناء ممارسته لمهام وظيفته . وقد جاء في الحكم أن منح مثل هذه الحصانة إلا من أجل صالح الوظيفة الدولية نفسها وبالتالي فهي لا يمكن أن تمتد إلا للأعمال الأساسية المتعلقة بالأداء العادى لوظائف الأمم المتحدة نفسها :
أنظر التعليق على الحكم في المجلة الأمريكية للقانون الدولي عدد جويلي 1947، ص 555 و مابعدها، وص 690 وما بعدها .

المطلب الثاني:

معيار تحديد مضمون الحصانات والإمتيازات الدولية ومداها:

سبق وأن أشرنا أن الإمتيازات والحصانات التي يتمتع بها الموظفون الدوليون قد تقررت بقصـــد تـــوفيرلهم الإستقلالية قبـــل الدول أثناء ممارستـــهم لمهام الوظيفة الدوليـــة [1]، ويتأتى فى ضوء ذلك تحقيق الغايات والأهداف التى تسعى المنظمة الدولية إليها ، وبالتالى فإن الهدف منها ليس تحقيق المصالح الشخصية للموظفين الدوليين [2] أو إيثارهم بأية مزايا تميزهم عمن عداهم من الأفراد، وهذا المعنى له دلالته بصدد تحديد نطاق سريان هذه الإمتيازات والحصانات، وبيان المعيار والأساس المحدد لمدى ما يتمتع به الموظفون الدوليون من إمتيازات وحصانات في هذا الشأن، وهي المشكلة الأساسية التي تثور في التطبيق العملي [3] .

وسنتطرق إلى معالجة هذه النقاط القانونية في مطلبين أساسين:

الفرع الأول: معيار تحديد مضمون الحصانات والإمتيازات

الفرع الثاني: مدى الحصانات والإمتيازات

---

[1] - رابح غليم، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في القانون الدولي و العلاقات الدولية، كلية الحقوق - بن عكنون - السنة الجامعية 2002، ص 257.

[2]- Résolution N° 9 (I) de l’assemblée générale des nations umies, 11 décembre 1946.

[3] - د/ رابح غليم، المرجع ذاته، ص 257.

الفرع الأول:

معيار تحديد مضمون الحصانات والإمتيازات الدولية:

يتمتع الموظفون الدوليون بالمزايا والحصانات التي يتطلبها إستقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالمنظمات الدولية، وهذه الحصانات والإمتيازات تشمل مجموعة الأعمال والتصرفات التي يقوم بها هؤلاء الموظفين. ويثور التساؤل في هذا الصدد عن الأعمال والتصرفات التي يمكن أن تشملها هذه الحصانات والإمتيازات، والتي تدخل في نطاق سريانها . وكذلك السلطة المختصة في تحديد هذا التصرف. والتي سنتعرض إليها فيما يلي.

أولا: التفرقة بين الأعمال العامة والأعمال الخاصة

هذه التفرقة أساسية في نطاق دراستنا على أساس أن الحصانات والإمتيازات تسري على التصرفات العامة ولا تشمل التصرفات الخاصة، ولكن الصعوبة تكمن في تحديد طبيعة كل من هاتين التصرفات [(1)]. يمكن القول بأن كل الأعمال التي تكون ضرورية للوظيفة العامة الدولية هي وحدها التي تدخل في نطاق سريان الحصانات والإمتيازات، وبالتالي لاتمتد هذه الحصانات إلى التصرفات العادية التي يقوم بها الفرد مثل عقود البيع، والتصرفات التي تدخل في نطاق الأحوال الشخصية والميراث والهبة والوصية [(2)]، وبذلك من المستحسن القول بأن المقصود بتقرير الحصانات هو حماية الأعمال الرسمية للموظف الدولي . ولكن بعض الفقهاء لايقف عند هذا الحد ويرى أنه غير كاف على أساس أن الإعتراف بسريان إختصاص الدولة على الأعمال الخاصة للموظف الدولي يمكن في حالة سوء النية من جانب هذه الدولة أن تتعسف في مباشرته بما يؤدي إلى التدخل أو على الأقل التأثير في الأعمال والتصرفات الرسمية للموظف الدولي، وللقضاء على هذا الوضع فإن البعض يقترح أن تكون الحصانة عامة ومطلقة بحيث تمتد لتشمل الأعمال الخاصة للموظف الدولي وذلك لدرء خطر وقوع الموظف تحت سيطرة الدولة، ولحرمانها من أية وسيلة يمكن عن طريقها أن تمارس الضغط عليه أو تتدخل في أعماله الرسمية .

وقد إنتقد هذا الموقف من جانب الإتجاه الغالب في الفقه الذي يرى أن الأخذ به يؤدي إلى

---

[1]- د/ عبد العزيزمحمد سرحان، المرجع السابق، ص 298.

[2]- د/ مفيد شهاب، سند و نطاق حصانات وإمتيازات الموظفين الدوليين، المرجع السابق، ص 19.

نتائـج خطيرة [1]، مـــؤداها أن الموظــف الدولـــي قد يتمـــادى في إنتهاك قوانيـــن الدولـــة وأنظمتـــها، وبالتالي الإضـــرار بالمصالح المشـــروعة للأفراد وإنكـار وإهدار العدالـــة، مما قد تترتب عليه آثار ضارة قد يتعذر تداركها إذا ما تفاقمت، وقد لا تسعف الوسائل المقررة في هذا الشأن كرفع الحصانة عن الموظف الدولي عند إساءة إستعمالها في تدارك وتلافي هذا الآثار.

ولذلك فإن الإتجاه الغالب في الفقه يؤيد التفرقة بين الأعمال العامة والأعمال الخاصة للموظف الدولي عند تحديد نطاق سريان الحصانات والإمتيازات التي يتمتع بها الموظف الدولي بشرط أن تكون تحديد طبيعة التصرف أو العمل من إختصاص جهاز محايد.

ثانيا: السلطة المختصة بتحديد طبيعة التصرف

في فترة ما قبل الحرب العالمية الثانية كانت المنظمة الدولية هي السلطة المختصة بتحديد طبيعة التصرف وبالتالي بيان ما إذا كانت تشمله الحصانة الدولية للموظف الدولي أم لا ؟ ولكن في الوقت الحاضر تدعى الدول تمتعها بهذه السلطة فإذا نازعت المنظمة في تكييف القانوني الذي توصلت إليه الدولة يمكن الإلتجاء إلى القضاء الدولي إذا كان هذا الإجراء ممكنا من الناحية القانونية، وهذا يعني أن الإختصاص يثبت في أول درجة في إصدار القرار إلى الدولة ولكن القرار الذي تعتمده يجب ألا يكون نهائيا . وبالرغم من أن الفقه يرى أن هذا الإتجاه خطير للغاية، إلا أنه الإتجاه الذي يأخذ به فقه القانون الدولي في الولايات المتحدة الأمريكية [2]، كذلك فإنه الإتجاه الذي يستفاد من أحكام الإتفاقيات الدولية التي أبرمتها الولايات المتحدة الأمريكية مع المنظمات الدولية وخاصة مع منظمة الأمم المتحدة .

وقد أدى إعتماد هذا المذهب إلى ضرورة الإعتراف لكبار الموظفين الدوليين بحصانات وامتيازات كاملة حتى لايؤدي العكس إلى خضوعهم للضغط من جانب دولة المقر، وأن يكون رفع الحصانة من إختصاص الجهاز الإداري الأعلى في الإدارات الدولية.

---

[1]- د/ جمال طه ندا، المرجع السابق، ص 162.

[2]- د/ عبد العزيزمحمد سرحان، المرجع السابق، ص 298.

[3]- SALMON.J, “ Immunité et actes de fonction”, AFDI,1992. P. 276.

الفرع الثاني: مدى الحصانات والإمتيازات الدولية

ترتبط تأثر الحصانات والإمتيازات التي يتمتع بها الموظفون الدوليون بالوظيفة أكثر من إرتباطها بالموظف الدولي وهذا لتمكينهم بالنهوض بمتطلبات الوظيفة الدولية على أكمل وجه وليس من أجل تمييزهم عن غيرهم من الأفراد. وتعتبر الحصانات والإمتيازات على هذا النحو جزءا لا يتجزء من النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية حيث تحدد مدى تمتع الموظف الدولي بالحصانات والإمتيازات وهذا حسب طبيعة الوظيفة التي يباشرها في المنظمة، وفي هذا الصدد سنبين إلى أية فئة ينتمي إليها قاضي محكمة العدل الدولية لنحدد مدى تمتعه بالحصانات والإمتيازات، ومدى تأثر هذه الأخيرة بجنسية القاضي .

أولا: تصنيف القاضي ضمن طائفة كبار الموظفين

إن مدى الحصانات والإمتيازات التي يتمتع بها الموظف الدولي، يتوقف في أغلب الأحيان على الدرجة التي يشغلها الموظف الدولي في السلم الوظيفي للمنظمة الدولية التي يعمل في خدمتها [1]، إذ جرت العادة في الإتفاقيات الدولية [2] المبينة لإمتيازات وحصانات الموظفين الدوليين على التمييز بين ثلاث طوائف من الموظفين الدوليين [3]:

1- فئة كبار الموظفين: وتشمل على وجه الخصوص الأمناء العامين للمنظات الدولية والأمناء المساعدين وقضاة محكمة العدل الدولية، وهؤلاء يتمتعون بالمزايا والحصانات المقررة للمبعوثين الدبلوماسيين وفقا لقواعد القانون الدولي ، وتعد الحصانة التي تتمتع بها هذه الطائفة حصانة شاملة.

2- بقية الموظفين الذين تم تعيينهم بموجب قرار صادرعن المنظمة: ويحدد الأمين العام للمنظمة عادة أفراد هذه الفئة ويخطر بها حكومات كافة الدول الأعضاء وتمتاز هذه الطائفة من الموظفين في أنها تتمتع بقدر محدود من الحصانات والإمتيازات المرتبطة بأعمال

---

[1]- د/ جمال طه ندا، المرجع السابق، ص 172 .

[2] - تنص المادة -17- من الإتفاقية العامة للأمم المتحدة على أنه: << يحدد الأمين العام طوائف الموظفين الذين تسري عليهم نصوص الفصل الحالي والفصل السابع......>> .

[3]- د/ محمد سامي عبد الحميد، أصول القانون الدولي العام (الجماعة الدولية)، الجزء الأول، الطبعة الخامسة، منشأة المعارف بالإسكندرية، 1996، ص 278.

وظائفهم. فهم يتمتعون بالحصانات القضائية بالنسبة للأعمال المتعلقة بوظائفهم، لكن لا تشمل ما يصدر عنهم بصفتهم الشخصية.

3- فئة الكتبة والعمال وصغار الموظفين على وجه العموم: هذه الفئة لا يتمتعون - بصورةعامة - بالحصانات والإمتيازات لاسيما وأن معظمهم يكون من رعايا الدولة التي تعمل بها المنظمة الدولية[1].

ومن خلال ما سبق نستنتج أن ثمة طائفتين من الموظفين الدوليين في مجال التمتع بالمزايا والحصانات، طائفة كبار الموظفين فهي الطائفة الملحقة بالمبعوثين الدبلوماسيين وحصاناتهم واسعة تشمل الأعمال الرسمية المتعلقة بوظائفهم وأيضا بعض الأعمال غير الرسمية المتعلقة بأعمال الشخصية .

والطائفة الثانية فهي طائفة الموظفين العاديين الذين يتمتعون بحصانات وإمتيازات محدودة تقتصر فقط على الأعمال المتعلقة بوظائفهم دون الأعمال الشخصية. وهو الأمر الذي يثير الكثير من المشاكل من الناحية العملية خصوصا فيما يتعلق بتحديد الخط الفاصل بين الأعمال الرسمية والأعمال الشخصية [2]. وتلك هي الصعوبة التي إختلف الحلول التي أعتمدت بصددها، في فترة ما قبل وبعد الحرب العالمية الثانية [3].

ومن خلال الفقرة الرابعة من المادة السابعة من عهد عصبة الأمم، فقد تم النص على منح الإمتيازات الدبلوماسية لجميع موظفي عصبة الأمم بدون تفرقة بين السكرتير العام وكبار الموظفين وصغارهم حتى المستخدمين والعمال الذين يقومون بأعمال يدوية. وقد تم إبرام عدة إتفاقيات بين العصبة، وبين المجلس الفيدرالي السويسري ، شبهت الموظفين بنظرائهم من أعضاء البعثات الدبلوماسية الموجودة في "يون" .

ولقد أدت الصياغة العامة لهذه المادة إلى الإختلاف في تحقيق مضمونها الحقيقي[4] . ولذلك ذهب فريق من الفقهاء إلى القول بضرورة الإعتراف بالحصانة المطلقة في سائر الفروض

---

[1]- د/ محمد سامي عبد الحميد، التنظيم الدولي، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2000، ص 306.
[2]- د/عبد الكريم علوان، الوسيط في القانون الدولي العام (المبادئ العامة)، المرجع السابق، ص 212 .
[3]- أشرف محمود السمان، المرجع السابق، ص 76.
[4] - الفقرة الرابعة من المادة السابعة من عهد عصبة الأمم .

التي أشرنا إليها . لكن فريق آخر إعتقد أن الفهم السابق للمادة السابعة من الفقرة الرابعة من عهد العصبة غير مقبولة من الناحية العملية وهداهم تفكيرهم إلى قصر الحصانات على ممثلي المنظمة الدولية وحددوا المقصود لممثلي المنظمة بأنهم السكرتير العام الذي يستمد سلطة من عهد عصبة الأمم وكبار مساعديه من الأمناء المساعدين ورفضوا الإعتراف بالحصانات للموظفين والمستخدمين بمقتضى عقود على أساس أن الإختلاف بين مصدر إختصاص كل من الطائفتين السابقتين يبرر أيضا عدم المساواة بينهم في الحقوق. وقد ميز السكرتير العام للعصبة في خطابه بين فئتين :

ا- فئة كبار الموظفين الذين تتوافر فيهم الصفة التمثيلية وقرر لهم الحصانة الشخصية والقضائية والحق في حماية خاصة.

ب- فئة الموظفين الفنيين والإداريين وقرر لهم الحصانة القضائية عن الأعمال الرسمية التي تدخل في نطاق وظائفهم [1].

ويرى الأستاذ "بوليتس" في تحديد للمعنى الحقيقي للفقرة الرابعة من المادة السابعة من عهد عصبة الأمم المتحدة وقصره على السكرتير العام على أساس أن الوظائف التي يتولاها هؤلاء الموظفون مسؤوليتها تتطلب أكبر قدر ممكن من الإستقلال لهم في الإضطلاع بها. وهذه الجهود المضنية التي بذلها الفقه والمؤسسات العلمية لم تعد لها أكثر من الأهمية التاريخية، وأصبح الحلول المعاصرة تستند إلى النصوص القانونية حيث إهتمت الأمم المتحدة بالمشكلة وهذا بإنشاء لجنة لدراسة الموضوع سنة 1946.

والقاعدة أن يتولى المسؤول الإداري الأكبر في المنظمة (وهو الأمين العام أو المدير العام) في تحديد طوائف الأشخاص الذين يتمتعون بالحصانات والإمتيازات. وقد أتبع هذا المبدأ في العلاقة بين عصبة الأمم وسويسرا، كما أشرنا إليه سلفا ، وما زال ساريا ومعمولا به حتى اليوم في المنظمات الدولية [2]. وهذا ما نصت عليه المادة السابعة من إتفاقية العامة بشأن مزايا وحصانات هيئة الأمم المتحدة: << يحدد الأمين العام طوائف الموظفين الذين تسري عليهم نصوص الفصل الحالي والفصل السابع . ويقوم بعرض قائمة بأسمائهم على

---

[1]- د/ صلاح الدين عامر، المرجع السابق، ص 257.

[2]- أشرف محمود السمان، المرجع السابق، ص 76.

الجمعية العامة ثم يجب بعد ذلك إخطار حكومات كافة الدول الأعضاء، وتبلغ أسماء الموظفين الداخلين في هذه الطوائف بصفة دورية إلى حكومات الدول الأعضاء >>.

وفيما يتعلق بحاشية أو أسرة الموظف الدولي فإن الإتجاه في الفقه المعاصر وكذلك التطبيق العملي يدلان على أنهم لا يتمتعون بالإمتيازات والحصانات فيما عدا أبناء وأزواج أو زوجات كبارالموظفين الدوليين [1].

نستخلص مما تقدم أن قضاة محكمة العدل الدولية صنفوا ضمن فئة كبار الموظفين الدوليين ، ويرجع ذلك إلى طبيعة الوظيفة التي يباشرونها في محكمة العدل الدولية والتي تعتبر الأداة القضائية الرئيســة للأمم المتحدة، ولجسامة المسؤولية التي تقع على عاتقـهموكذا لمركزهم الممتاز خولت لهم حصانات وامتيازات شاملة ومطلقة مماثلة للحصانات والإمتيازات المقررة للمبعوثين الدبلوماسيين. وهذا ما أكدته ا اللائحة الخاصة بالمحكمة العدل الدولية الدائمة في المادة -16- منها، والمادة -19- من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية. وتستقل هذه الطائفة بوضع خاص عند تمتعها بالحصانات والامتيازات فهم لا يعتبرون موظفين تابعين للمنظمة الدولية بالمعنى المحدد لمفهوم فكرة الموظف الدولي، فلا تمارس المنظمة عليهم أية رقابة أو توجيه في ممارسة عملهم ، كما أنهم لا يعتبرون كذلك ممثلين لأية دولة.

وقد نصت على تمتع قضاة المحاكم الدولية الأخرى بهذه المزايا والحصانات، عديد من الإتفاقيات مثل إتفاقية لاهاي الخاصة بمحكمة التـــحكيم الدائمة سنة 1899 في المادة 24 منها، إتفاقية لاهاي الخاصة بذات المحكمة والمبرمة فى 18 أكتوبر سنة 1907 في المادة 46 منها، وأيضا الإتفاقية المبرمة سنة 1907 والمنشئة لمحكمة عدل وسط أمريكا المادة 10 منها، وكذلك المادة 48 من نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية .

---

[1] - عبد العزيزمحمد سرحان ، المرجع السابق، ص 302 .

ثانيا: مدى تأثر الإمتيازات والحصانات بجنسية القاضي

على الرغم من أن هذه الحصانات والإمتيازات قد بات من الأمور التي يجري التسليم بها بلا جدل وأقرت بها النصوص القاطعة الواضحة في المواثيق المنشئة للمنظمات الدولية وفي إتفاقيات المقر والإتفاقيات الخاصة بإمتيازات المنظمات الدولية وحصاناتها فإن تطبيق تلك الإمتيازات والحصانات يصطدم بكثير من المشاكل العملية، ويثير الحساسية لدى الدولة وخاصة دولة المقر، وذلك لوجود المنظمة فوق إقليم إحدى الدول من ناحية ولضخامة عدد الموظفين من ناحية أخرى .

لكن المشكلة الكبرى التي ثارت بالنسبة لإمتيازات وحصانات الموظفين الدوليين وتنوعت فيها مواقف الدولية والآراء الفقهية هي مدى تطبيق تلك الحصانات في علاقة الموظف بالدولة التي هو مواطنها [1] ؟ . المنطق يقضي بألا تتأثر الإمتيازات والحصانات بجنسية الموظف الدولي .

لكن المشكلة المطروحة سلفا يتعلق ببيان ما إذا كان الموظف الدولي الذي يحمل جنسية دولة المقر أو يقيم فيها إقامة عادية عند دخوله الوظيفة العامة الدولية يكون من حقه التمسك في مواجهة سلطات هذه الدولة بالحماية التي تسبغها عليه وظيفة الدولة؟ [2].

إذا نظرنا إلى السبب الذي من أجله تقررت هذه الحصانات والإمتيازات هو حماية [3] الوظيفة العامة الدولية وليس مجرد تقرير إمتيازات لشخص الموظف الدولي فإنه يكون من الضروري الإعتراف للموظفين الدوليين الذين يحملون جنسية دولة المقرأو يقيمون فيها إقامة عادية عند إلتحاقهم بوظائفهم الدولية يحتاجون إلى الحماية التي تسبغها هذه الإمتيازات والحصانات في دولتهم أكثر من حاجاتهم إليها وهم يعملون في الخارج حتى لا يقعوا تحت سيادة دولتهم، وبذلك يكون من مصلحة المنظمة الدولية أو الجهاز الدولي إسباغ هذه الحماية عليهم . وبالرغم من وضوح هذه الحقيقة ، فإن الدول لم تقبلها كلية ونازعت في مضمون الحصانات والإمتيازات التي يتمتع بها مواطنوها من

---

[1]- / أشرف محمود السمان، المرجع السابق، ص 74.

[2]- د/ عبد العزيز سرحان، المرجع السابق، ص 302.

[3]- د/ جمال ندا طه، المرجع السابق، ص 183.

الموظفين الدوليين خلال قيامهم بوظائفهم على إقليم دولتهم على أساس أن الإعتراف بهذه الحصانات يتعارض مع سيادتها، ومع مبدأ المساواة بين الموظفين أمام القانون[1] وفي الحقـــوق، وما يترتب على ذلك من قيام حالات لإنكـار العـدالة بالنسبة للحصانة القضائيـــة، ذلك لأن الموظف الدولي إذا كانت حصانته القضائية تمنع من مقاضاته أمام محاكم الدولة التي يباشر فيها وظائفه، فإنه يبقى دائما كما هو الحال بالنسبة للممثليين الدبلوماسيين مقاضاتهم أو محاكمتهم أمام محاكم دولهم، حيث لا تكون هناك محاكم أخرى يمكن الإلتجاء إليها [2].

وقد لاحظ فريق من الفقهاء أن هذا الفرض بعد التحديد السابق للتمتع بالحصانات الدولية من حيث الأشخاص والوظائف لا يمكن تحققه إلا في حالة كبار الموظفين الذين تكون حصاناتهم مطلقة وإنه يمكن تفادي ذلك أيضا عن طريق الأخذ بنظام التنازل الإجباري من جانب موظفي هذه الطائفة من الحصانات في الحالات التي يؤدي سريانها إلى إنكار العدالة، حيث يكون رفع الحصانة أمرا مفروض بقوة القانون على رئيس الإدارة الدولية. ومن التطبيقات العملية التي أثارت هذا الخلاف الفقهي[3] موقف سويسرا في عصبة الأمم التي تمسكت بمبدأ المساواة بين المواطنين أمام القانون ورفضها القاطع إعطاء الحصانات للموظفين الدوليين من أصل سويسري، وهذا يتفق مع ما إستقر[4] في القانون الدولي التقليدي من عدم تمتع الممثل الدبلوماسي بالحصانات الدبلوماسية إذا كان موطن الدولة المعتمدة .

ولكن معهد القانون الدولي رأى أن القياس هنا غير سليم لأنه في حالة المواطن الذي يشغل وظيفة دبلوماسية لصالح دولة أجنبية ويقوم بنشاطه لصالح هذه الدولة ، أي ليس لمصلحة إحدى الدول الأجنبية. وقد أقر معهد القانون هذه الدول ببساطة سنة 1924 على أن " في تطبيق المعاملة الموضحة أدناه فإن الدول أعضاء عصبة الأمم لا يخول لهم التمييز

1- أشرف محمود السمان، المرجع السابق، ص 74.
2- د/ جمال طه ندا، المرجع السابق، ص 183.
3- د/ عبد العزيز سرحان، المرجع السابق، ص 303.
4- د/ محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة للأمم، المرجع السابق، ص 354

بين مواطنيهم ومواطن الدول الأخرى" على أن العهد قرن مبدأ المساواة بتوصية مؤداها أن تتجنب المنظمة الدولية قدر الإمكان عن تكليف الموظف الدولي بمهام في بلده الأصلي[1].

وإذا نظرنا إلى الحلول المقررة بالنصوص القانونية، فإننا نلاحظ أن المادة السابعة من الفقرة الرابعة من عهد عصبة الأمم جاءت عامة للغاية بحيث لا يمكن الإستناد إليها لحجب الحصانات والإمتيازات عن الموظفين الدوليين الذين يحملون جنسية دولة المقر أو يقيمون فيها إقامة عادية إذا كانوا عديمي الجنسية [2]. كذلك فإن المادة-16- من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية الدائمة تنص على أن قضاة المحكمة يتمتعون بالإمتيازات والحصانات التي يتمتع بها الممثلون الدبلوماسيون [3].

ويلاحظ أن لجنة الفقهاء التي وضعت النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية الدائمة قد سلمت

بضرورة التسوية في التمتع بالحصانات والإمتيازات الدولية بين سائر القضاة فيما عدا دولتهم الأصلية. ولقد حذف هــذا القيد بواسطة اللجنة الفرعية للجنة الثالثة لعصبة الأمم ومبررة

ذلك بأن تحديد الوضع القانوني لقضاة المحكمة في دولهم الأصلية لايمكن أن يتأثر بالحل الذي تم إعتماده. كما نلاحظ أن الحكم الذي جاء في المادة-19- من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية الدائمة قد أخذ به النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية. فلم يشترط هذا النص أن يكون تمتعهم بالحصانات رهنا بوجودهم خارج دولتهم .

كما نلاحظ أن الحكم من إتفاقية المحكمة الدائمة للتحكيم سنة 1899، بأن تحديد الوضع القانوني لقضاة المحكمة في دولتهم الأصلية لا يمكن أن يتأثر بالحل الذي تم إعتماده. ورغم أن المبدأ أصبح واضحا من الصياغة النظرية، فإنه من الناحية العملية تشوبه بعض المشاكل لاسيما فيما يتعلق بالإعفاء من الضرائب المباشرة والخدمة العسكرية، ولــذا

فإن الوضع الحالي يبدو غامضا بل محرا في بعض جوانبه. فالإتــفاقية العامة الخاص بالأمم المتحدة مثلا لا يجــري تفرقــة بين المواطنــين وغير المواطنيــن، في حيــن أن

---

[1]- د/ محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة للأمم، المرجع السابق، ص 357.

[2]- الفقرة الرابعة من المادة السابعة من عصبة الأمم.

[3]- المادة -19- من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية الدائمة .

الإتفاقيـات الخاصة بالوكالات المتخصصة تأخذ بهذه التفرقة في الخضوع للخدمة العسكرية فقط (1). وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة المصرية قد تحفظت عن إنضمامها إلى إتفاقية مزايا جامعة الدول العربية على إعفاء مواطنيها من إلتزامات الخدمة الوطنية، حيث جاء بالفقرة الأولى من تحفظ جمهورية مصر: << أولا : عدم قبول مصر ما جاء بالفقرة الأولى من المادة -21- من إعفاء بعض موظفي الأمانة العامة من إلتزامات الخدمة الوطنية وأنها ستأخذ فيما يتعلق بالموظفين المذكورين في تلك الفقرة بذات الحكم المقرر في الفقرة الثانية من تلك المادة أي أنها ستكتفي بتأجيل إستدعاء من تدعو حاجة العمل لبقائهم من موظفي الأمانة العامة للخدمة الوطنية >> (2). وكذلك إتفاقية 6 نوفمبر المتعلقة بالصندوق الدولي للطفولة التي يوجد مقرها في روما حيث تأخذ بتفرقة في التمتع بالحصانات بين المواطنين على أساس جنسيتهم أو إقامتهم الدائمة حيث إستثنت من التمتع بحصانات الموظفين الدوليين من كان منهم يحمل الجنسية الإيطالية. وأخذت بالحكم ذاته إتفاقيات صندوق النقد الدولي والبنك الدولي للإنشاء والتعمير.......الخ(3).

[1]- د/ محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة للأمم، المرجع السابق، ص 357.
[2]- د/ صلاح الدين عامر، المرجع السابق، ص 258.
[3]- د/ عبد العزيزمحمد سرحان، المرجع السابق ، ص 304 - 305.

خاتمة الفصل الأول

من خلال دراستنا لمفهوم الحصانات والإمتيازات الدولية نستخلص أن هذه الاخيرة تختلف من حيث المصدرعن الحصانات والإمتيازات الدبلوماسية، فالأولى تستمد حصانتها من الإتفاقيات الدولية، بينما الثانية فتجد مصدرها الأساسي في العرف الدولي، ولكن في حالة عدم وجود نص في الإتفاقية الدولية التي تحدد حصانات وامتيازات الموظف الدولي فيجب الرجوع إلى القواعد العامة التي تحكم حصانات وامتيازات المقررة للمبعوث الدبلوماسي، ويعتبـــر العرف الدولـــي من مصادر القانون الدولي التي يجب ان يطبقها القاضي، لكن إعتبار الإتفاقيات الدولية المصدرالأساســـي لإمتيازات وحصانات الموظفين الدوليـــن، لا يتفق مع الواقع لأن هذه الإتفاقيات تتضمن القواعد العامة والأحكام والمبادئ الأساسية المتعلقة بتلك الإمتيازات والحصانات. أما التفاصيل الخاصة بها فالعرف الدولي هو الذي يتكفل بتكملة النقص الذي يعتريها، وهذا ما نصت عليها الفقرة الثانية من المادة 38 النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية.

ونستنتج أيضا أن الباعث من منح هذه الإمتيازات والحصانات للموظف الدولي هو من أجل تحقيـق مصلحة المنظمة، ولتمكينه من النـهوض بمتطـلبات الوظيفة الدولية على أحـسن وجه ، وليس من أجل حماية مصالحه الشخصية أو تمييزه عن غيره من الأفراد .

وكما توصلنا إلى نقطة أساسية، أن ليس كل الأعمال التي يقوم بها الموظف الدولي تغطيها وتشملها الحصانات والإمتيازات، فهناك معيار يحدد مضمون هذه الحصانات إذ يعتبر الأعمال التي يقوم بها الموظف الدولي أثناء مباشرته لأعمال وظيفته أعمالا رسمية تدخل في نطاق الحصانات والإمتيازات، أما التصرفات العادية والخاصة التي يأتيها خارج نطاق وظيفته فلا تشملـــها الحصانات الدولية، ولكـــن هذا المعيار لا يطبـــق في جميع الأحـــوال، بإعتبار أن هناك إستثناء لهذه القاعدة عندما يتعلق الأمر بكبار الموظفين الدوليين فحصانتهم عامة ومطلقة بحيث تشمل الأعمال العامة والخاصة معا، وذلك لدرء خطر وقوعهم تحت سيطرة الدولة . فقاضي محكمة العدل الدولية يتمتع بحصانة مطلقة مماثلة لحصانة المبعوث الدبلوماسي إذ صنف ضمن فئة كبار الموظفين الدوليين، والسبب في ذلك يعود إلى أهمية الوظيفة التي يشغلها في المحكمة، فمدى هذه الحصانات والإمتيازات تختلف

من منظمة إلى أخرى ومن موظف إلى آخرحسب الدرجة التي يشغلها الموظف الدولي ووفقا لنطاق المسؤولية التي يتحملها في الوظيفة التي يقوم بها.

لكن المشكلة التي ثارت بالنسبة لإمتيازات وحصانات الموظفين الدوليين هي مدى تطبيق تلك الحصانات في علاقة الموظف الدولي بالدولة التي هي مواطنها، وقد جاء في ميثاق الأمم المتحدة إلى عدم التمييز بين المواطنين وغير المواطنين من الموظفين الدوليين، وقد سارت على نهجه بعض الوثائق الدولية المشئة لمنظمات دولية. وبالرغم من هذا ففي الواقع نلاحظ أن أغلب الدول لم تقبل كلية بمضمون الحصانات والإمتيازات التي يتمتع بها مواطنيها الموظفين خلال قيامهم بوظائفهم على إقليم دولتهم، على أساس أن الإعتراف يهذه الحصانات يتعارض مع سيادتها ومع مبدأ مساواة بين المواطنين أمام القانون .

الفصل الثاني

نطاق تطبيق الحصانات والإمتيازات الدولية على القاضي

سبق وأن أشرنا أن امتيازات وحصانات قاضي محكمة العدل الدولية عامة ومطلقة تشمل الأعمال الرسمية وكذا الأعمال الخاصة، فهي مماثلة لإمتيازات وحصانات المقررة للمبعوث الدبلوماسي [1]، لأن إحتياجات أعماله ومركزه تقتضي مزيدا من التمييز والحماية لكي يتمكن من القيام بأعباء وظيفته بكل إستقلالية وبعيدا عن كل الضغوطات التي قد تمارسها عليه دول الأعضاء [2]، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى تبيان صور هذه الحصانات والإمتيازات، وفيه نحدد أهم المجالات التي تدخل في نطاق هذه الأخيرة، مع الإشارة بعد ذلك إلى الإجرات المتبعة والجزاءات الموقعة ضد القاضي أو الموظف الدولي، بصفة عامة عندما يسيء إلى إستخدام هذه الحصانات بإنتهاكه لقوانين دولة المقر وأنظمتها وبالتاي الإضرار بمصالحها المشروعة للأفراد وإنكار العدالة.

وسيتم معالجة جوانب هذه النقاط القانونية في مبحثين رئيسيين:

المبحث الأول: أنواع الحصانات والإمتيازات المخولة للقاضي

المبحث الثاني: حدود الحصانات والإمتيازات

1- Gilbert GUILLAUME, la cour internationale de justice à l’aube du XXLéme siécle, paris éditions. Pedone, 2003.

2- الفقرة الأولى من المادة 100 تنص على أنه: << ليس للأمين العام ولا للموظفين أن يطلبوا أو يتلقوا في تأدية واجبهم تعليمات من أية حكومة أو من أية سلطة خارجة عن الهيئة . وعليهم أن يمتنعوا عن القيام بأي عمل قد يسئ إلى مراكزهم بوصفهم موظفين دوليين مسؤولين أمام الهيئة وحدها .

المبحث الأول:

أنواع الحصانات والإمتيازات المخولة للقاضي

تقتضي طبيعة الوظيفة الدولية ممارسة بعض الأعمال التي قد تستلزم التنقل بين مختلف الدول الأعضاء، ولقد جرت مواثيق المنظمات الدولية على منح مجموعة من الحصانات والإمتيازات التي تهيء للموظفين جوا من الطمأنينة والثقة في مباشرة وظائفهم ، وتفرض على الدول الأعضاء ضرورة معاملة هؤلاء الموظفين بما يتفق مع ما يتمتعون به من تلك الحصانات والإمتيازات والإعفاءات التي يتطلبها إستقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالهيئة" (1).

وكما نصت الفقرة الثالثة من المادة 105 من ميثاق الامم المتحدة على : "أن الجمعية العامة الحق في تقديم التوصيات بقصد تحديد تفاصيل هذه الحصانات ، وفي أن تقترح على أعضاء الهيئة عقد إتفاقيات لهذا الغرض" (2).

وقد أكملت هذه النصوص في هولندا حيث يوجد مقر محكمة العدل الدولية وهذا بعد أن كلفت الجمعية العامة في 19 جانفي 1946 لجنتها السادسة بدراسة موضوع الحصانات والإمتيازات والتسهيلات الممنوحة لمنظمة الأمم، وقامت بإعداد مجموع من القرارات، فهذه القرارات تتناول جانبين أساسين، حيث يسعى الجانب الأول إلى المصادقة على الإتفاقية الذي يتضمن في فصلها السابع الحصانات والإمتيازات والإعفاءات والتسهيلات التي يجب أن يتمتع بها موظفوا منظمة الأمم المتحدة بصفة عامة. وأقرت الجمعية العامة في 13 فيفري 1946 هذه الإتفاقية التي تُدعى" إتفاقية العامة لحصانات وإمتيازات هيئة الأمم المتحدة" (3).

أما الجانب الآخر فيتعلق بمحكمة العدل الدولية، فلقد خصصت لها اللجنة السادسة قرار خاص يتضمن دراسة موضوع الحصانات والإمتيازات الممنوحة لقضاة هذه

---

[1]- الفقرة الثانية من المادة -105- من ميثاق الأمم المتحدة.

[2]- Nguoyen quoc DINH, les priviléges et immunités d'après la jurisprudence, AFDI, V III, 1957, p 18.

[3]- إتفاقية المقر المبرمة بين هولندا والولايات المتحدة الأمريكية بتاريخ 13 فيفري 1946.

المحكمة من أجل تأدية مهامهم بأحسن وجه سواء في دولة المقر التي توجد فيها المحكمة أو في الدول الأخرى.

والسبب في دراسة الجمعية العامة ، حالة محكمة العدل الدولية على حدى وخصصت لها أحكام خاصة لكون أن النظام الأساسي للمحكمة ملحق بميثاق الأمم المتحدة ويعتبر جزء لا يتجزء منه [1]. حيث نصت المادة -19- من النظام الأساسي للمحمكة: << يتمتع أعضاء المحكمة في مباشرة وظائفهم بالمزايا والإعفاءات الدبلوماسية >> [2].

والسبب الآخر يرجع إلى كون المحكمة تعتبر جهاز مسير من طرف قضاة أوكلت لهم ممارسة مهام ذو طابع خاص والذي يجعل حاجيات المحكمة تختلف عن حاجيات أجهزة منظمة الأمم المتحدة. ولهذا منحت لقضاتها حصانات وإمتيازات مشابهة لحصانات وإمتيازات التي يتمتع بها المبعوثون الدبلوماسيون.

وفي هذا الإطار يمكن أن نصنف حصانات وإمتيازات قضاة المحكمة إلى عدة صور وسنوضحها في ثلاثة مطالب رئيسية:

المطلب الأول: الحصانة الشخصية

المطلب الثاني: الحصانة القضائية

المطلب الثالث: الإمتيازات المالية والتسهيلات العامة.

---

[1]- د/ أحمد عبد الحميد عشوش ود/ عمر أبوبكر باخشب، الوسيط في القانون الدولي العام، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 1999، ص 590.

[2]- تنص المادة -19- من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية على أنه : " يتمتع أعضاء المحكمة في مباشرة وظائفهم بالمزايا والإعفاءات الدبلوماسية ".

المطلب الأول: الحصانة الشخصية

يتمتع قضاة محكمة العدل الدولية بالحصانات الشخصية كتلك التي يتمتع بها المبعوثون الدبلوماسيون، وتتمثل أساسا هذه الحصانات في حصانة أو حرمة القاضي وعائلته وحصانة مسكنه الخاص وحصانة وثائقه ومراسلاته وأمواله. فعلى الدولة التي يتواجد فيها القاضي إحترامها والعمل على توفيرها، وفي المقابل يعتبر الإخلال بها إخلال بقواعد القانون الدولي المتعارف عليه، والذي يستدعي قيام مسؤولية الدولة عن نتائج المترتبة عن ذلك .

وللإحاطة بكل جوانب هذا الموضوع، سنقسم هذا المطلب إلى فرعين:

الفرع الأول: حرمة ذات القاضي

الفرع الثاني: حصانة مسكنه وممتلكاته.

الفرع الأول: حرمة ذات القاضي

إن هذه الحصانة لم تظهر إلى الوجود إلا بعد ظهور الحصانة الشخصية لذات المبعوث الدبلوماسي، وتعتبر هذه الأخيرة من أهم وأقدم الحصانات[1] حتى قيل أن الحصانات الأخرى متفرعة عنها فهي أولى هذه الحصانات. فلو رجعنا إلى تاريخ العلاقات الدبلوماسية لوجدنا أن النواة الأولى كانت تنحصر في هذا النوع من الحصانات[2].

وهذا ما يؤكده الفقيه (فوشي) بقوله بأن : << مبدأ حرمة المبعوثين الدبلوماسيين يعلوا ما عداه في هذا المجال و يسيطر عليه ، فهو من أقدم مظاهر القانون الدولي، وهو الإمتياز الأساسي التي تنحدر منه أو تتفرع عنه كافة الحصانات والإمتيازات >> . ويرى يضيف الأستاذ (شارل روسو) في هذا السياق : << أن الحرمة الشخصية وحرمة المسكن والحصانة القضائية بشتى جوانبها هي وحدها الحصانات الدبلوماسية بالمعنى الدقيق ، التي من الضروري أن يتمتع بها المبعوث الدبلوماسي ، حتى يتمكن من القيام بالمهام التي من

---

[1]- د/ علي صادق أبو هيف، القانون الدبلوماسي، منشأة المعارف بالإسكندرية، 1975، ص 264.

[2]- أشرف محمود السمان، المرجع السابق، ص 75.

أجلها أوفدته دولته إلى الدولة المستقبلة >> [1].

ومفاد الحرمة الشخصية هو الإعتراف للقاضي بعدد من المقومات التي تهدف إلى تيسير كل الصعوبات وتذليل كل العقابات التي تحول دون أداء لعمله على الوجه المطلوب ، أو بعبارة أخرى يمكن للقاضي القيام بوظيفته بكل حرية، وفق ما تقضي به القوانين التي تضمن له ذاته وكرامته ، فيجب أن يكون القاضي مصون في شخصه وأن تعامله الدولة التي يوجد على إقليمها مقر المحكمة بالإحترام اللائق، فلا يجوز القبض عليه أو إعتقاله أو وضعه تحت الحجز، بالمقابل يكون القاضي ملزم بإحترام قوانين الدولة التي يتواجد على إقليمها .

على الرغم من أنه لا يمكن مسائلته أمام سلطلة تلك الدولة فهذه الحصانة لا تعني بأي حال من الأحوال أنه أصبح فوق القانون[2]، بل يجوز لهذه الدولة المضرورة من جراء عمله أن تتخذ إجراءات خاصة ضدهم .

و تنقسم الحرمة الشخصية إلى ثلاثة نقاط أساسية :

أولا: حصانة القاضي من القبض والإحتجاز .

ثانيا: حصانته من العدوان والإعتداء .

ثالثا: حصانة كرامته [3].

أولا: حصانة القاضي من القبض والإحتجاز

يفرض على دولة المقر التي يتواجد فيها القاضي ، عدة إلتزامات في مقدمتها حماية شخصه من خلال عدم جواز إخضاعه لأية صورة من صور إلقاء القبض أوالإعتقال سواء كان الإعتقال إداريا أو قضائيا ، وعدم إحتجازه أو أخذه كرهينة .

ويقول الفقيه (شارل روسو) : << أن الحصانة الشخصية تعني الحق في الأمن المطلق و الكامل وعدم خضوع الموظف الدولي لإجراءات القبض وحمايته ضد أي إعتداء من جانب

---

[1]- د/ تيطراوي عبد الرزاق، إثبات الصفة الدبلوماسية وأثار التمتع بها، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في القانون الدبلوماسي ، كلية الحقوق بن عكنون، السنة الجامعية 2006، ص 56 - 57.

[2]- د/ عائشة راتب، المرجع السابق، ص 91 .

[3]- زاييد عبيد الله مصباح، الدبلوماسية، دار الرواد طرابلس ليبيا، 1999، ص 173 .

السلطات المحلية >> [1].

وتعرضت الإتفاقية العامة لحصانات ولإمتيازات الأمم المتحدة في الفقرة الأولى من المادة -11- وكذا الإتفاقية المتعلقة بمزايا وحصانات الوكالات المتخصصة إلى مثل هذه الحصانة .

والغاية من هذه الحماية، أنه إذا لم يكن لقضاة المحكمة هذه الحرمة المميزة لأصبحوا تحت رحمة دولة المقر التي يتواجدون فيها، فتتأثر تصرفاتهم نتيجة ضغوطات والملاحقات والتهديدات غير المستحبة، وهذا ما لم يخدم المصالح المعهودة إليهم ، بالإضافة إلى أن وقوع القاضي في الحرج الشديد يتعارض مع حرمته في أداء وظيفته بكل طمأنينة [2].

وتتعدى هذه الحماية لتشمل تصرفـــات القاضـــي التي تتجاوز دائـــرة مهامه وواجباتـــهم، وينتهك القوانين الداخلية لدولة المقر، حيث وفي كل الأحوال لا يمكن لهذه الدولة القبض عليه أو حجزه بسبب تصرفاته مهما كانت جسامتها وعند ثبوتها هناك إجراءات خاصة[3] من بينه أن تبلـــغ الدولة المضرورة الجهاز الـــذي ينتمي إليه القاضـــي، ولرئيس المحكمة أن يسقط الحصانة إذا رأى أنها قد تعوق عمل المحكمة وإن إسقاطها لا يضر بمصالحها .

ثانيا: حصانة القاضي من العدوان والإعتداء

لا يتوقف واجب حماية الدولة التي يوجد على إقليمها مقر محكمة العدل الدولية على إمتناعها عن الإعتداء عليه فحسب ، وإنما يجب عليها الوقوف دون وقوع أي إعتداء، سواء على المستوى الرسمي أو عن طريق المواطنين فعليها حمايته من إعتداء رعاياها وعدم التعرض له بأية صورة كانت، وهذا يتطلب منها إشرافا وضمانات أقوى من تلك التي تتخذها عادة لحماية رعاياها [4].

وحتى تضمن السلطات عدم وقوع إعتداء على القاضي ، فإنها تقرر له حماية أخرى ، ويتضح ذلك من خلال نقط البوليس المقامة عند مقر المحكمة ، والمسكن الخاص برئيس المحكمة وأعضائها إذا لزم الأمر[5]. ومن الطبيعي إزاء ذلك أن تعهد دولة المقر إلى تجسيد

[1]- Charles ROUSSEAU, Droit International Public, dalloz ,paris, 1977,p 178.

[2]- د/ زاييد عبيد الله مصباح، المرجع السابق، ص 174.

[3]- د/ فادي الملاح، سلطات الأمن والحصانات والإمتيازات الدبلوماسية في الواقع العملي والنظري مقارنا بالشريعة الإسلامية، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، طبعة 1993 ، ص 289 .

[4]- تيطراوي عبد الرزاق، المرجع السابق، ص 59.

[5]- د/ الشافعي محمد بشير ، القانون الدولي العام وقت السلم والحرب، منشأة المعارف ، طبعة 2000 ، ص 460 .
حماية لأعضاء المحكمة وذلك إما بالنص عليها مباشرة، أو بطريقة غير مباشرة متمثلة في ترتيب الجزاء على من يخل بذلك. فحين ثبوت قيام أحد الأفراد بالإعتداء على قاضي المحكمة لا بد أن تعمل على معاقبته في حدود القوانين المتبعة في هذا الشأن.

ثالثا: حصانة كرامة القاضي

إن إنتهاك أي قاعدة من القواعد التي ذكرناها سابقا هي في حد ذاته إنتهاكا لكرامة القاضي، من خلال تعريضه للقبض أو الحجز أو الإعتداء عليه، إلا أن هناك إعتداءات أخرى لها نفس الأثار، حيـــث تجعل القاضي يقع فـــي الإحراج وعدم الإطمئنان في عملـــه، فإذا كان للإعتداءات والتجاوزات الأولى أثار جسمانية، أي تمس القاضي في جسمه فالإعتداء على كرامته له الأثر المعنوي الكبير في نفسه[1] .

الفرع الثاني: حصانة مسكنه الخاص وممتلكاته

تستلزم صيانة حرمة القاضي التي أتينا على ذكرها ، أن يكون مسكنه كذلك بمنأ ى عن التعرض له سواء من قبل سلطات دولة المقر أو من جانب الغي ، وتعتبر حصانة مسكن القاضي مطلقة كحرمته الذاتية نظرا لتلازم بينهم ، حيث أن كل منهما ضروري لضمان إستقلاله في أداء مهامه والمحافظة على هيبته [2].

وتمتد حصانة مسكن القاضي لتشمل مقر إقامة إجازته في الدولة التي يوجد في إقليمها مقر المحكمة، ومكتبها الرسمي، ووثائقه الخاصة ومستنداته، ومراسلاته وكذلك أمواله ولا سيما منها المنقولة كسيارته الخاصة وحسابه في البنوك [3]. كما لا يجوز تفتيش المتاع الخاص بالقاضي إذا لم توجد مبررات جدية تفيد إحتواءها على أشياء لا تتمتع بالإعفاء، مثل الأشياء المعدة للإستعمال الرسمي للمحكمة، وكذلك المخصصة للإستعمال الشخصي للقاضي أو لأفراد أسرته المقيمين معه [4].

---

[1]- تيطراوي عبد الرزاق ، المرجع السابق، ص 66.
[2] - د/ علي صادق أبو هيف، القانون الدبلوماسي، المرجع السابق، ص161 .
[3]- د / ثامر كمال محمد، الدبلوماسية المعاصرة وإستراتيجية إدارة المفاوضات، دار المسيرة للنشر، عمان الأردن الطبعة الأولى، سنة 2000، ص 212 - 113.
[4]- د/ عبد الكريم علوان، المرجع السابق، ص 265.

المطلب الثاني: الحصانة القضائية

لقد أخذت غالبية المنظمات الدولية بالتفرقة بين الموظفين التابعين لها في شأن مدى الحصانات والإمتيازات التى يتمتعون بها في هذا الخصوص، حيث جرت على تصنيفهم على شكل فئات تختلف بحسب طبيعة المهام التى يضطلعون بها ، ومنح كل فئة الحصانات وإمتيازات اللازمة للنهوض بهذا المهام . لذا تختلف الأوضاع من منظمة إلى آخرى بالنسبة لحصانة القضائية للموظف الدولي، فإذا ألقينا نظرة سريعة على بعض المنظمات نجد أن الإتفاقية العامة الخاصة بالأمم المتحدة تقضي بمنح الحصانة القضائية الكاملة التي يتمتع بها الدبلوماسيين لكبار موظفي الأمم المتحدة إلى كل من الأمين العام[1] والأمناء المساعدين وقضاة محكمة العدل الدولية، أما باقي موظفي الدوليين التابعين لمنظمة الدولية فإن الحصانة القضائية التي تمنح لهم تقتصر فقط على الأعمال الرسمية ولا تمتد لتشمل الأعمال الخاصة [2].

ولكن الإتفاقية التي أبرمت بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة جاء عاما في هذا الشأن تاركا الأمر لما جاء في الإتفاقية العامة. وتسير الوكالات المتخصصة على قاعدة مشابهة فتمنح لرئيس الوكالة ونوابه الحصانة القضائية الكاملة، أما باقي موظفي الوكالة فحصاناتهم القضائية تماثل حصانة قرنائهم في الأمم المتحدة. وكذلك الحال بالنسبة لمنظمة الوحدة الإفريقية فقد إعتنقت إتفاقية مزايا هذه المنظمة نفس المبدأ الذى إتخذته إتفاقية مزايا وحصانات هيئة الأمم المتحدة، وأخذت بها العديد من الجماعات والمنظمات الأخرى مثل المجموعة الإقتصادية الأوروبية (السوق الأوروبية المشتركة) ومنظمة الدول لأمريكية ومجلس أوروبا وميثاق حلف شمال الأطلنطى. وتعتبر المجموعة الأوروبية إستثناء على القاعدة حيث لا تمنح الحصانة القضائية الكاملة لكبارالموظفين[2]. وتتجه بعض المنظمات صوب الأخذ باتجاه موسع في هذا الصدد وذلك فيما يتعلق بتحديد نطاق الموظفين الذين يتمتعون بالحصانة القضائية الكاملة، و هو ما إنتهجته منظمة الأغذية والزراعة بالنسبة لموظفيها ، فقد مُنحت بمقتضى الإتفاقية التي أبرمتها مع إيطاليا

1- المادة -18- من الإتفاقية العامة للأمم المتحدة .

2- محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة، المرجع السابق، ص 388.

(دولة المقر) الحصانة المذكورة لأكبر عدد من الموظفين التابعين لها، وأقرت إستمرار تلك الحصانة حتى بعد إنتهاء الوظيفة الدولية [1].

بالإضافة إلى ذلك فقد نصت الإتفاقية المشار إليها على الحصانة ضد الحبس الإحتياطى، وإستثنى من ذلك حالة التلبس والجرائم التي تزيد عقوبتها عن سنتين. وقد تبنت الإتفاقية التي أبرمتها فرنسا ومنظمة اليونسكو الإتجاه السابق حيث أسبغ الحصانة القضائية الكاملة على عدد كبير من موظفي هذه المنظمة، وإستثنى منها موظفي المنظمة الذين يتمتعون بالجنسية الفرنسية مهما كانت المناصب التى يتقلدونها، وذلك بالنسبة للأعمال والتصرفات التي تصدر عنهم وتكون خارجة عن نطاق الوظيفة الدولية.

والواضح مما سبق أن أغلبية المنظمات والجماعات الدولية تتجه نحو تفضيل كبار الموظفين الذين يشغلون الوظائف الرئيسية بها، بمنحهم الحصانة القضائية الكاملة وهذا دون باقي موظفي المنظمة الآخرين، إلا أن الثابت أن المجموعة الأوروبية تسلك منهج مغاير تماما في هذا الصدد، حيث لا تنص مواثيقها ولوائحها على منح هذه الحصانة أو الإعتراف بها حتى لكبار الموظفين[2].

وتجدر الإشارة إلى أن الحصانة القضائية تجد مبررا لها في توفير الإستقلال اللازم للموظف. وترجع كذلك إلى عدم الرغبة في السماح لمحاكم الدول المختلفة بأن تقضي بمنطق مختلف - في الغالب- في مدى مشروعية تصرفات المنظمة الدولية. وقد يكون هناك مبرر إضافي يتمثل في تأمين المنظمة الدولية ضد تحيز المحاكم الوطنية في بعض الدول، وإن كان هذا تأمين غير كامل لأن بعض الموظفين الدوليين لا يتمتعون بحصانة قضائية كاملة. وهنا يثور الجدل حول الخط الفاصل بين ما يعتبر من التصرفات رسميا وما يعتبر شخصيا.

إن النص في بعض الإتفاقيات على إستمرار الحصانة حتى بعد إنتهاء الوظيفة الدولية[3] لا يعني في نظر البعض أن هذه الحصانة تسقط عند إنتهاء الخدمة في حالة عدم

---

[1]- د/ جمال طه ند ، المرجع السابق، ص 189.

[2]- د/ محمد طلعت الغنيمي، المرجع السابق، ص 358.

[3]- د/ عبد الكريم علوان، القانون الدولي العام (المبادئ العامة)، الكتاب الأول، دار الثقافة العربية 2002، ص 211.

وجود مثل هذا النص، الذي يقرر ذلك في بعض الإتفاقيات الخاصة بالمزايا و الحصانات .
و السبب في ذلك يعود لكون أن الحكمة من الحصانة القضائية إنما تؤكد منطق إستمرارها حتى بعد أن يكف الموظف عن صفته الدولية لما في هذا المسعى من حماية للموظف الذي يترك العمل في المنظمة الدولية، وضمان عدم مسؤوليته عما صدرمنه من قول أو كتابة أو فعل وقت ممارسته لعمله. وبأي حال من الأحوال لا يجوز للموظف الدولي، الخروج على واجبات الوظيفة الدولية أو إنتهاك قوانين ولوائح و أنظمة الدولة التي يعمل بها ، وهو ما يتعارض تماما مع الحكمة من منح الحصانة.

ومن ناحية أخرى فإن منح وتقرير الحصانة القضائية الكاملة والمطـــــلقة وشمولها للتصرفات والأعمال الرسمية والخاصة [1] قد لا يكون مقبولا لدى بعض الـــدول التي ترى قصر تلك الحصانة على الأعمال الرسمية وعدم التمسك بها بالنسبة للأعمال الخاصة ، وذلك تجنبا لإثارة الرأي العام والسلطات العامة في دولة المقر، وهو ما يسيئ إلى العلاقة بين المنظمة وهذه الدولة. غير أنه قد يحتدم الجدل ويثور الخلاف بشأن تحديد وتكييف طبيعة التصرف، وهل يعتبر رسميا أو شخصيا (خاصا). ومن ثم إقترح البعض إنشاء جهاز قضائي إداري دولي يناط به التحقق من مدى تمتع الموظف بالحصانة القضائية وتحديد الحالات التي يجوز فيها التمسك بهذه الحصانة. وفي هذا الشأن بادرت منظمة العمل الدولية بإتخاذ خطوة موفقة في هذا السبيل، حيث منحت محكمتهـــا الإدارية إختصاصات بالإشراف على المسائل والأمور المتعلقة بالحصانات [2].

ومما تجدر ملاحظته أن إساءة إستخدام الموظف الدولي للحصانة القضائية الممنوحة له يستتبع بحكم اللزوم المبادرة برفع هذه الحصانة عندما يرتكب الموظف مخالفات جسيمة تمثل إنتهاكا لقوانين دولة المقر. وقد جرى العرف على تخويل المنظمة الدولية [3] ـ ممثلة في أمينها العام ـ حق رفع الحصانة عن الموظف الدولي في هذه الأحوال وذلك بناء على طلب سلطات دولة المقر[4]، كي يتسنى لهذه الأخيرة ـ بعد إسقاط الحصانة عن الموظف –

[1]- د/ صلاح الدين عامر، المرجع السابق، ص 257.
[2]- ولقد نصت المادة -2- من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة على أنه تختص المحكمة بكل ما يتعلق بتطبيق ....أو عدم مراعاة نصوص عقود العاملين في الأمانة العامة للأمم المتحدة وكذلك ما يتعلق بإنتهاء إرتباطهم بالمنظمة . وكذلك محكمة العدل الدولية في حالات معينة بعقد جلسات خاصة للفصل في المنازعات التي تثور بين الموظفين الدوليين والمنتظم . أنظر د / محمد سعيد الدقاق ، المرجع السابق ، ص 290 .
[3]- راجع: د/ محمد طلعت الغنيمى، التنظيم الدولى، المرجع السابق، ص 388.
[4]- المادة -20- من الإتفاقية العامة المتعلقة بحصانات وامتيازات هيئة الأمم المتحدة.

مؤاخذاته عما إقترفه من أفعال.

وسنتاول الإعفاء من القضاء الإقليمي في الفروع الآتية:

الفرع الأول: أنواع الحصانة القضائية

الفرع الثاني: الحصانة القضائية وإعفاء الموظف الدولي من الإدلاء بشهادته أمام المحاكم الجهات واللجان ذات الإختصاص القضائي .

الفرع الأول: أنواع الحصانة القضائية

هناك ثلاثة أنواع من الحصانة القضائية: الحصانة من القضاء الجنائي ، الحصانة من القضاء الإداري والحصانة من القضاء المدني . والتي سيتم شرحها فيما يلي:

أولا: الحصانة من القضاء الجنائي

تعتبر الحصانة من القضاء الجنائي من أهم نواحي الحصانة القضائية التي يتمتع بها قضاة محكمة العدل الدولية [1]، مثلهم مثل المبعوثين الدبلوماسيين، فحصاناتهم مطلقة تشمل كل تصرفاتهم الرسمية وغير الرسمية التي يقوم بها خارج إطار وظائفهم الموكولة إليهم.

ونعني بالحصانة من القضاء الجنائي عدم خضوع القاضي للقضاء الجزائي المحلي (جنائي، جنحة أو مخالفة) فلا يحق لها محاكمته عن طريق محاكمها الجنائية تحت أي مبرر من المبررات [2]. وكما أيضا لا يمكن للقاضي التنازل عن حصانته الجنائية فهي ممنوحة لصالح المنظمة لا لصالحه الخاص . فهي إذن قاعدة من قواعد النظام العام التي لا يجوز مخالفتها [3].

وترجع أهمية دراسة هذه الحصانة إلى كون الأمور تسير عادة على قيام الأجهزة الدولية برفع الحصانة في الحالات التي يرتكب فيها الموظف الدولي مخالفة جسيمة لقوانين دولة المقر. كذلك فإن مطالبة السلطات الإقليمية بأن تلجأ للأجهزة والإدارات الدولية لطلب رفع الحصانة عن الموظف الدولي في كل حالة على حدة يعد إجراء ضروري لمنع قيام

---

[1]- د/ جمال ندا طه ، المرجع السابق، ص 188 .

[2]- د/ زاييد عبيد الله مصباح، المرجع السابق، ص 176 – 177 .

[3]- د/ سموحي فوق العادة ، الدبلوماسية الحديثة، دار اليقضة العربية بيروت، الطبعة الأولى، 1973، ص 301.

المحاكمات الصورية أو الكيدية ضد الموظفين الدوليين، وبذلك يكون هذا الإجراء الذي تخضع تلبيته إلى دراسة مبرارته من جانب الإدارة الدولية بمثابة ضمانة ضرورية لإحترام إستقلال الوظيفة العامة الدولية والموظفين الدوليين.

ثانيا: الحصانة من القضاء الإداري

تضم الحصانة من القضاء الإداري اللوائح الإدارية ولوائح البوليس وإجراءات الأمن. ونعني بهذه اللوائح مجموعة من القواعد التي تهدف للمحافظة على النظام والطمأنينة والسلامة العامة داخل الدولة كالأحكام الخاصة بالبناء التي تفرض شروط معينة لإقامة المباني وهدمها تأمينا لسلامة العامة، ومراعاة للتنسيق داخل المدن كالأحكام الخاصة بالمرور والأحكام الخاصة بالمحافظة على الصحة العامة وما شابه ذلك . وتشمل إجراءات الأمن القيود التي تفرضها الدولة في ظروف خاصة تأمينا لسلامتها أو محافظة على الأمن العام كخطر الدخول إلى مناطق معينة أو خطر التجول في أوقات محددة أوغير ذلك . ومثل هذه الأحكام والقيود تفرضها الدولة للمصالح العام وتطبقها دون إستثناءعلى كل من يتواجد في إقليمها (1).

وإن منح الحصانة القضائية للموظف الدولي لا يمكن أن تفهم على أنها حرية مخالفة القوانين المحلية دون محابسته عليها. بل عليه أن يحترم القوانين المحلية وأن يلتزم بأحكامها(2). وكما قال الفقيه "محمد بجاوي" إن مخالفة هذه القوانين تعني الإخلال بواجبات الموظف. وعلى المنظمة الدولية أن تضع من القواعد وأن تتخذ من المواقف حيال موظفيها كل ما يمكن أن يؤمن إحترام هذه القوانين وأن تأخذ العدالة مجراها " (3).

وقد أكدت هذا المبدأ صراحة مواثيق عدة منظمات دولية ومتخصصة وإقليمية ، منها على سبيل المثال الفقرة السابعة من المادة الأولى من لا ئحة موظفي الأمم المتحدة التي نصت على أن الإمتيازات والحصانات المقررة للموظفين: << لا تخولهم أي عذر في عدم

---

[1]- د/ علي صادق أبو هيف، المرجع السابق، ص 166 .

[2]- Wilfred JENKS, «fonction publique internationale et influence nationale » , Paris, 1958, p.156.

[3]- R BLOCH et J LEVEFRE , « la fonction publique internationale et européenne , paris , 1963, p 45 et Mohamed BEDJAOUI, organisation internationales universelles, AFDI, VIII, 1957, p 435 -t 436.

أدائـهم لإلتزامتهم الخاصة وعدم مراعاتهم لقوانين ولوائح الشرطة >>. وكذا الفقرة الرابعة من المادة الثانية النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية حين ألمحت أن الحصانات والإمتيازات الممنوحة لموظفي الجامعة، لا يسوغ أن تكون مبررا لإمتناع الموظفين عن الوفاء بالتزاماتهم أو مخالفة القوانين والأنظمة.

ومن ناحية أكدت إتفاقيات وحصانات الموظفين الدوليين على ضرورة التعاون الدائم بين المنظمات الدولية والسلطات المختصة التابعة للدول الأعضاء لتحقيق العدالة ومراعاة تنفيذ القوانين واللوائح وتجنب ما قد ينشأ من سوء إستعمال الحصانات. وقد ورد النص على ذلك في إتفاقية مزايا وحصانات هيئة الأمم المتحدة وأيضا في إتفاقية مـــزايا و حصانات جامعة الدول العربية وأخيرا البروتوكول المعقود بين دولة الإمارات العربية المتحدة وصندوق النقد العربي بشأن مزايا وحصانات الصندوق التي تنص على أن يتعاون الصندوق في كل الأوقات مع السلطات المختصة في دولة الإمارات العربية المتحدة لتسهيل سير العدالة سيرا حسنا وتأمين مراعاة القوانين والأنظمة المحلية دون حصول أي تعسف في إستعمال الحصانات والإمتيازات والتسهيلات المنصوص عليها في هذا البرتوكول (1).

بيدا أنه إذا لم يراع الموظف الدولي هذه الأحكام وقام بمخالفتها يكون من المستحيل توقيع جزاءات عليـــه إذا كانت هذه المخالفة قد تمت أثناء أو بسبب القيـــام بالوظيفة العامة الدوليـــة، والوسيلة المشروعة في هذه الحالة أن تتدخل سلطات الدولة لدى رئيس الإدارة الدولية بحيث يكون عليه توقيع الجزاءات المناسبة أو رفع الحصانة عن الموظف الدولي ، مع ملاحظة أنه لا يحق لسلطات البوليس قبل ذلك إتخاذ أي إجراء مباشر أو غير مباشر ضد الموظف الدولي المتهم.

وما تجدر الإشارة إليه أنه إذا كانت المخالفة لقوانين ولوائح البوليس قد وقعت من كبار الموظفين فإنه تكون حصاناتهم مطلقة بحيث تشمل الأعمال الرسمية والأعمال الخاصة حيث لا يمكن إتخاذ أي إجراء من إجراءات البوليس ضدهم في الحالتين إلا إذا حصل التنازل من جانبهم عن الحصانة بقرار من رئيس الإدارة الدولية، أما عدا ذلك من الموظفين الدوليين الذين تكون حصاناتهم قاصرة على الأعمال الرسميـة (2) ، فإنـهم في حالة إرتكـاب

1- المادة-21- من إتفاقية العامة لهيئة الأمم المتحدة، المادة -24- من إتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية ، 18 من البروتوكول المعقود بين دولة الإمارات العربية المتحدة والصندوق النقد العربي.

2- د/ عبد العزيز محمد سرحان، المرجع السابق، ص 309.

المخالفة لسبب نشاطهم الخـاص يكونون مسؤولين عنها و يقـع عليهم الإلتزام بأن يحترمـوا الإجراءات التي تتخذها سلطات البوليس ضدهم في هذه الحالة، مثال عن ذلك إلتزام بالحصول على رخصة محلية أو دولية لقيادة السيارات.

غيرأن أكثر المخالفات التي يتعرض لها الموظف الدولي في حياته اليومية هي تلك المتعلقة بالأنظمة والتعليمات التي تصدرها الدولة لتنظيم شؤونها، ومن أبرز هذه المخالفات وأكثرها شيوعا هي المخالفات المتعلقة بخرق أنظمة وتعليمات المرور ومايننتج عنها من جرائم تصيب الأفراد كالدهس وما يسببه من أضرار مدنية تلحق بالمجنى عليه، فهذه الحوادث أصبحت تقلق الدول في وقت الحاضر، بالنظر لزيادة عدد وسائل النقل وما تسببه من خطورة على أرواح المواطنين وإخلالها بالنظام العام[1] والطمأنينة والسلامة العامة .

وفي هذا الشأن وللتنسق أيضا بين هذا الخطر وبين إحترام الصفة الدولية للموظف الدولي فإن الأمور تقضي على أن يتم الإكتفاء بسحب تصريح القيادة بصفة مؤقتة أو نهائيا أو الإنذار بأي من هذين الإجرائين حسب الظروف ، إذا وقعت المخالفة في الحالات الأتية :

1- إذا تنازل الموظف الدولي الذي يتمتع بحصانة مطلقة عن هذه الحصانة أو رفعت عنه هذه الحصانة أو كانت المخالفة قد وقعت خارج القيام بوظيفته .

2- إذا وقعت المخالفة من الموظف خارج أعماله الرسمية وكانت حصانته قاصرة على الأعمال الرسمية.

3- إذا وقعت المخالـفة أثناء القيام بالوظيفة فلا يمكن توقيع الجزاء إلا بعد التنازل عن الحصانة أو رفعها عن الموظف الدولي وذلك دون تفرقة أساسها درجة المـوظف الدولي مادام أن هذا الأخير يتمتع بالحصانة بالنسبة للأعمال الرسمية ، وفي حالة عدم التنازل عن الحصانة أو رفعها في الحالات السابقة فإنه يكون من حق الرئيس الإداري بناء على طلب الدولة، توقيـع جزاءات أخرى مـن الجـزاءات التي يحق لـه توقيعـها بهذه الصفـة [2]، حسب القواعد العامة للوظيفة الدولية .

---

[1]- تيطراوي عبد الرزاق، المرجع السابق، ص 82.

[2]- د/ جمال طه نداء، المرجع السابق، ص 195 .

و تجدر الإشارة إلى أن الحصانة من القضاء الإداري الممنوحة للموظفين الدوليين تكون إما حصانة كاملة أو تقتصر فقط على الأعمال الرسمية وهذا حسب الدرجة التي يشغلها الموظف في منصبه، فكبار الموظفين ومن بينهم قضاة محكمة العدل الدولية يتمتعون بحصانة كاملة في شأن ما يقولون أو يكتبون بصفتهم الرسمية ويتعدى ذلك ليشمل التصرفات التي تصدرعن هؤلاء خارج نطاق أعمالهم الرسمية أي ما يمكن إعتبارها أعمال شخصية وخاصة .

أما الموظفين الدوليين الذين هم دون مرتبة الطائفة الملحقة بالدبلوماسيين لا يتمتعون بالحصانة القضائية المطلقة بل بالحصانة المقيدة والتي تقتصر فقط على أعمالهم الرسمية. وهنا يثور الجدل حول الخط الفاصل بين ما يعتبر من التصرفات الرسمية [1] للوظيفة الدولية. وما يعتبر من التصرفات الخاصة كما حدث في قضية " رانولو" الشهيرة وتتجسد وقائعها بصدور حكم من طرف القاضي الأمريكي" سول ربان" بتاريخ 8 نوفمبر 1946 بشأن حادث سيارة إرتكبه "رانولو" سائق الأمين العام الأول للأمم المتحدة وذلك برفض دعوة المستشار القانوني للأمم المتحدة لكون أن هناك حصانة قضائية للسائق بإعتباره موظفا دوليا إرتكب حادث أثناء ممارسة لمهام وظيفته . ولقد جاء في الحكم [2] << أن القول بأن موظفي الأمم المتحدة يتمتعون بالإعفاء العام وبدون قيد في كل قضية أو محاكمة إذا كان المتهم يعمل في نطاق مباشرة وظائفه حتى ولو كانت هذه الوظائف ليست لها أهمية أو علاقة بنجاح أعمال المنظمة يؤدي إلى التوسع في مبدأ الحصانة بدون مسوغ .... أن موضوع الحصانات يجب ألا يترك لشهوة أحد الأفراد أو اللجان المنسبة إلى الأمم المتحدة ، ولكن يجب ألا تثار الحصانة إلا عندما تكون حقا ضرورة للسير العادي للمنظمة ...و تقرالمحكمة بأن المدعى عليه لا يحق له التمسك بالحصانة القضائية >>.

ولقد إنتقد بعض الفقهاء هذا الحكم لا على أساس عدم الإعتراف بالحصانة القضائية لأحد

---

[1]- ويرى الدكتور محمد طلعت الغنيمي ، أن هذا الحكم قد جانبه الصواب ، وإلتمس العذر للمحكمة في ذلك لأنها كانت حديثة عهد بالحصانات الدولية . وأشار إلى أن الحكم الأمم المتحدة قد أحجمت بعد هذه القضية عن توجيه موظفيها إلى الدفع بالحصانة القضائية ضد مخالفات المرور .
أنظر د/ محمد طلعت الغنيمي ، المرجع السابق ، ص 389 .

2- David RUZIE, cour internationale de justice et immunité de juridiction, RGDI, A.Pedone, Paris, 1999, p 666

المستخدمين الذين لا يباشرون أدنى تأثير في سير أعمال المنظمة، لكن في هذه القضية كان الأمر يتعلق بالسائق الشخصي لأعلى موظف دولي في منظمة الأمم المتحدة . وبالتالي لا بد الإعتراف له بالحصانة القضائية . وهذا على أساس الأحكام القانونية التي تحدد مسؤولية التابع عن متبوعه ، التي تسري حتى في نطاق المسؤولية الجنائية ، والتي تؤدي الأخذ بها إلى أن تنعكس حصانة المتبوع على تابعه أيضا حتى لو كان الأخير لا يحق له أصلا طبقا للقانون الدولي التمسك بالحصانة بالنسبة للفعل أو الإمتناع الذي يجرمه القانون [1].

ثالثا: الحصانة من القضاء المدني [2]

لدراسة هذه المسألة القانونية التي يحيط بها الغموض، فإن الأمر يستوجب أن نفرق بين موظفي الطائفتين الأولى والثانية [3] ، فالموظفون الدوليون من الطائفة الثانية لا يتمتعون بالحصانة بالنسبة للأعمال الخاصة، حيث يشملهم الإختصاص القضائي الإقليمي بصفة عامة والمحاكم المختصة بنظر هذه المسائل هي محاكم دولة الموظف الدولي أو الدولة التي يوجد بها مقر الوظيفة الدولية ، وذلك طبقا للحلول والمعايير المستقرة في القانون الدولي الخاص في مسائل تنازع القوانين والإختصاص ، ونكتفي هنا بالإشارة إلى مشكلة الحجز على مرتب الموظف، حيث أثيرت هذه المسألة في بداية عصر الوظيفة الدولية في سويسرا في ظل عصبة الأمم المتحدة. والحل الذي أعطي لهذه المشكلة هو التسليم بمشروعية توقيع الحجز على مرتب الموظف الدولي من الطبقة الثانية مادام أنه لا يتمتع بالحصانة القضائية المدنية بالنسبة للأعمال الخاصة. وكما قضت إحدى المحاكم السويسرية في جانفي 1948 بخصوص دعوى رفعت أمامها لتوقيع الحجز على مرتب أحد الموظفين الدوليين من جنسية سويسرية في المقر الأوروبي للأمم المتحدة، وأن حصانة هذا الموظف قاصرة على أعمال الوظيفة لأنه من موظفي الطائفة الثانية ، ولذلك رأت

1- د/ عبد العزيز سرحان ، المرجع السابق، ص 311 .
2- د/ علي صادق أبو هيف، المرجع السابق، ص 171 .
3- د/ جمال طه ندا ، المرجع السابق، ص 199 .

المحكمة الفيدرالية أن موافقة الغير المدني بالمرتب وهو منظمة الأمم المتحدة لا تعد شرطا أساسيا لصحة الحجز، أما إذا تعلق الأمر بالأعمال الرسمية فإن الموظفين الدوليين من الطائفة الثانية يتمتعون بالحصانة القضائية المدنية، وقد أقر القضاء السويسري هذا الحكم في القرار الذي أصدرته الدائرة المدنية الثالثة لمحكمة الدرجة الأولى جمهورية ومقاطعة جنيف لسنة 1927.

أما فيما يخص الموظفون الدوليون من الطائفة الأولى وعلى رأسهم قضاة محكمة العدل الدولية إذ تعد من القواعد المعترف بصورة عامة عدم خضوع الموظفين الدوليين من هذه الطائفة لإختصاص المحاكم الوطنية وعدم الإختصاص هنا يفهم على أساس أنه مطلق وشامل مثلهم مثل الممثلين الدبلوماسيين [1]. ومفاد ذلك أن الحصانة من الخضوع للقضاء المدني تكون شاملة للأعمال الرسمية والخاصة معا، حيث يكون لهؤلاء الموظفين الوضع القانوني الذي يتمتع به الممثلون الدبلوماسيون[2] وقد نصت الإتفاقية التي أبرمتها سويسرا مع عصبة الأمم سنة 1926 على هذا الحكم، كذلك أشار المنشور الذي أصدره وزير العدل الفرنسي بتاريخ 27 أوت 1934 إلى أن السكرتير العام لعصبة الأمم يعد ممثلا دبلوماسيا دوليا ويتمتع إستثناءا بالنظام القانوني للممثلين الدبلوماسيين [3] ولا يمكن مخاصمته أمام المحاكم الفرنسية بإعتباره مواطنا فرنسيا، لأنه في هذا التاريخ كان السكرتير العام لعصبة الأمم فرنسي الجنسية ويترتب على ذلك أنه لا يمكن توقيع الحجز على مرتبه تحت يد المنظمة الدولية بالنسبة لموظفي هذه الطائفة. ولكن مما هو جدير بالملاحظة أن موقف القضاء السويسري من ذلك، ففي القضية المعروفة بإسم " أفسينول" التي صدر فيها حكم من محكمة باريس بتاريخ 8 مارس 1935 لم تعتقد من الضروري الإعتراف للسكرتير العام لعصبة الأمم بحصانة مطلقة من القضاء المدني . وتتلخص الوقائع فيمايلي : في كون "أفسينول" بصفته سكرتيرا عاما لعصبة الأمم رفع معارضة على هذا الحكم الذي أصدرته محكمة السين المدنية بتاريخ 15 جوان 1934 حيث قضت بإلزامه بدفع نفقة لزوجته التي

---

[1]- تنص الفقرة (1) من المادة (31) من اتفاقية فينا في شطرها الثاني بأن المبعوث "...يتمتع أيضا بالحصانة القضائية المدنية...".

[2]- د/ ثامر محمد كمال، المرجع السابق ، ص 216 .

[3]- د/ علي صادق أبو هيف، المرجع السابق، ص 178 .

كان قد إنفصل عنها بدون طلاق وقد إستند في المعارضة في الفقرة 4 من المادة -7- من عهد عصبة الأمم التي نصت على تمتع السكرتير العام بالحصانة الدبلوماسية على إقليم أي من الدول الأعضاء بما في ذلك الإقليم الفرنسي، لكن تم رفض هذا الدفع بإعتبار أن الفقرة الرابعة من المادة السابعة من عهد عصبة الأمم لا تحتم الإعتراف بالحصانة في مثل المسائل موضوع النزاع المعروضة على المحكمة [1].

ونستنتج ، أن الحصانات الدولية عامة لا فرق في ذلك بين الحصانات الدبلوماسية و حصانات الموظفين الدوليين، أو حصانات الدول وحصانات رؤساء الدول و غيرهم ، فإن الحصانة يقتصر فقط على الأعمال الرسمية في سائر هذه الحالات لأن السبب في التمتع بهذه الحصانات هو حماية إستقلال هذه الوظائف الدولية أو الوظائف ذات الأهمية الدولية كما هو الحال بالنسبة لحصانة رئيس الدولة مثلا. وهذا الرأي الذي تدافع عنه هو الذي إستقر عليه الغالبية الكبرى من أحكام المحاكم الدولية، كذلك فإنه يتفق مع الإتجاهات التشريعية الدولية الحديثة كما يستفاد ذلك من إتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية سنة 1963، فنصت على ذلك صراحة .

أما الإتفاقية العامة للحصانات والإمتيازات موظفي الأمم المتحدة لم تشير في نصوصها إلى هذه الإستثناءات بل أشارت فقط إلى الحصانة القضائية بصفة عامة [2] لهذا أوجب علينا الإشارة إلى نص المادة -31- من إتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية لسنة 1963 [3] بإعتبارها تطبق أيضا على كبارموظفي الأمم المتحدة لكونهم يتمتعون بنفس الحصانات والإمتيازات المخولة للممثلين الدبلوماسيين .

---

[1]- د/ عبد العزيز محمد سرحان، المرجع السابق، ص 320 إلى 323.

[2]- د/ مصطفى أحمد فؤاد ، المنظمات الدولية، النظرية العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 1998، ص 151 .

[3]- تنص المادة -31- من إتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية لسنة 1963 على الإستثناءات الواردة عن الإعفاء من القضاء المدني وهي كالآتي :

<< ا- الدعاوي العينية المتعلقة بالأموال العقارية الخاصة الكائنة في إقليم الدولة المعتمدة لديها مالم تكن حيازية لها بالنيابة عن الدولة المعتمدة لإستخدامها في أعراض البعثة.

ب - الدعاوي المتعلقة بشؤون الإرث والشركات، والتي يدخل فيها بوصفه منفذا أو مديرا.أو وارثا أو موصى له، وذلك بالأصالة عن نفسه لا بالنيابة عن الدولة المعتمدة.

ج- الدعاوي المتعلقة بأي نشاط مهني أو تجاري تمارسه في الدولة المعتمدة لديها خارج وظائفه الرسمية >>.

الفرع الثاني: الحصانة القضائية وإعفاء الموظف الدولي من الإدلاء بشهادته أمام المحاكم والجهات واللجان ذات الإختصاص القضائي

يعتبر الإدلاء بالشهادة أحد النتائج المترتبة على التمتع بالحصانة القضائية، بإعتبارأن ذلك يعد من قبيل الإجراءات القضائية التي تشملها تلك الحصانة .
ويختلف الأمر حسب الجهات التى يمكن الإدلاء أمامها بالشهادة وذلك على النحو التالي:

أولا: الإدلاء بالشهادة أمام المحاكم (1)

الأصل أنه وكما يمتنع على الموظف الدولي الذى يتمتع بالحصانات والإمتيازات أن يمثل أمام المحاكم بكافة أنواعها، فإنه يحظر عليه كذلك الإنصياغ للطلب الخاص بإستدعائه للإدلاء بالشهادة أمام هذه المحاكم، وبصرف النظر عن الشكل المطلوب لهذه الشهادة، فهو معفى نتيجة لتمتعه بالحصانة القضائيـــة من الحضور أمام جهات القضـــاء، و كذا من إرسال شهادة مكتوبة للمحكمة سواء كانت محكمة جنائية أو مدنية أوغيرها. والحكمة من ذلك ترجع إلى أن الإدلاء بالشهادة على وجه يمكن أن يعرض الموظف الدولي للجزاءات والعقوبات التي قد تصدرها جهات القضاء في بعض الأحـوال، و هو ما لا يتفق مع طبيعة وظيفته الدولية ومع ما يتمتع به من حصانات (2) .

ثانيا: الإدلاء بالشهادة أمام الجهات أو لجان التحقيق

جـرى العمل الدولي على أنه سواء كانت الجهات أو لجان التحقيق ذات طبيعة سياسيـة أو ذات إختصـاص قضائي محـض، فالأصـل أن الموظـف الدولي الذي يتمتـع بالحصانات والإمتيازات يكون من حقه، بل ومن واجبه، أن يمتنع عن الإدلاء بشهادته أمام أي جهة، أو لجنة تحقيق أي كانت طبيعتـها، لما ينطـوي عليها ذلك ، على نحو ما سبـق، من تعارض مع إلتزامات وواجبات وطبيعـة الوظيفة العامة الدولية. وهو

---

[1]- د/ علي صادق أبو هيف، المرجع السابق، ص 181 .
[2]- د/ عبد العزيز سرحان، المرجع السابق، ص 324 .

ما حرصت كافة الأنظمة القانونية واللوائح الخاصة بالموظفين الدوليين على التأكيد عليه بنص صريح يحظر على الموظف أن يتلقى أية تعليمات صادرة عن أية حكومة أو سلطة ما [1].

1- **موقف الولايات المتحدة الأمريكية من هذه المسألة:** قامت الولايات المتحدة الأمريكية خلال فترة زمنية معينة بإتخاذ بعض الإجراءات أن نشأت لهذا الغرض لجانا ذات طابع قضائي بعضها قام بإستجواب الموظفين داخل الولايات المتحدة، والبعض الآخر تم إرسالها إلى أوروبا لإجراء تحقيق في هذا الشأن. وبالنسبة إلى اللجان التي مارست عملها داخل الولايات المتحدة ، فالثابت أن بعض الموظفين الدوليين الأمريكيين قد رفضوا من الأصل الحضور للإدلاء بالشهادة وأداء اليمين المقررة، وهؤلاء تعرضوا لعقوبات أوقعتها بعض الأجهزة الإدارية التابعين لها، ووصلت الأمور إلى حد الفصل من الخدمة بموجب قررات أصدرها الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة ، وقامت بإلغائها المحكمة الإدارية للأمم المتحدة [2]. أما البعض الآخرمن الموظفين فقد إستجاب للحضور للإدلاء بالشهادة ، ولكنه رفض الإجابة على جميع الإستفسارات التي وجهتها إليهم لجان التحقيق الأمريكية، مستندين في ذلك إلى ما تضمنه الدستور الأمريكي من عدم جواز إجبار أحد على الشهادة ضد نفسه، وغالبا ما كان يتم تقديم هؤلاء أمام المحكمة الأمريكية بتهمة إهانة الكونجرس الأمريكى نتيجة رفضهم الإنصياغ لقرارات اللجان المذكورة والتي كانت أكثرها من اللجان المنبثقة من مجلسيه. أما بالنسبة للجان الأخرى الخارجية، فقد أرسلت الولايات المتحدة الأمريكية لجنة خاصة في جويلية سنة 1954 لإجراء تحقيق في روما وجنيف وباريس مع الموظفين الدوليين في كل من منظمتي الأغذية والزراعة واليونسكو وغيرهما من المنظمات الدولية الأخرى التي

---

[1]- د/ جمال طه ندا، الموظف الدولي، المرجع السابق، ص 202 – 203.

[2]- من المعروف أن هؤلاء الموظفين قد طعنوا في قرار الفصل أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة طالبين تعويضا عن الأضرار التي أصابتهم نتيجة لصدور هذا القرار غير مشروع. فأصدرت المحكمة أحكاما لصالحهم .
أنظر الأحكام الصادرة من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة رقم 29 إلى 42 المنشور في مجموعة أحكام هذه المحكمة التي تنشرها الأمم المتحدة بالفرنسية، الجزء الأول المشتمل على الأحكام من ص 1 إلى 70 ومن 111 إلى 192 .
وأنظر أيضا : د/ محمد سامي عبد الحميد، المرجع السابق ، ص 302 .

يوجد مقرها في سويسرا [1] .

والحاصل أن كثيرا من الموظفين الدوليين الأمركيين العاملين في المنظمات وخاصة منظمة اليونسكو، قد رفض الإذعان لأداء الشهادة أمام اللجنة المشار إليها، ما أدى بالمدير العام لهذه المنظمة إلى تقديم هؤلاء الموظفين إلى مجلس إستئناف المنظمة طالبا فصلهم أو عدم تجديد عقودهم، حيث أحيل الأمر بشأنهم بعد ذلك إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية التي أكدت على عدم إلتزام الموظفين بالمثول أمام لجنة التحقيق الأمريكية. وأنه لا يجوز محاكمتهم في حالة رفضهم ذلك [2].

المطلب الثالث:

الإمتيازات والإعفاءات المالية والتسهيلات العامة

فضلا عن الحصانات التي يتمتع بها القاضي، فإنه يتمتع كذلك بالإمتيازات المالية والتسهيلات العامة، فقد تقررت بقصد توفير الإستقلال له قبل الدول أثناء تأدية لمهام وظيفته، وسيتم شرح هذه النقاط القانونية في فرعين :

الفرع الأول: الإمتيازات والإعفاءات المالية

الفرع الثاني: التسهيلات العامة

الفرع الأول: الإمتيازات و الإعفاءات المالية

جرى التعامل على منح الموظف الدولي مجموعة من الإمتيازات المالية، ومفاد هذه الإمتيازات هو الإعفاء من بعض الضرائب والرسوم المفروضة على العامة من الأفراد، ورغم أن هذا الإعفاء لا تقتضيه مهام عمل الموظف ولا تتطلبه صيانة إستقلاله

[1]- يرى د/ عبد العزيز سرحان ، أن إنشاء الدول لجانا للتحقيق مع مواطنيها العاملين في الأجهزة الدولية لأسباب تتعلق بوظائفهم الدولية ، وخضوع رؤساء الإدارات الدولية للضغط الذي باشرته بعض الدول يشكل إخلالا منها بالنظام القانونى للوظيفة الدولية ، ويمثل إنتهاكا لأحكام هذا النظام، شاركت فيه كل من الدولة والادارة الدولية . ولذلك فإن الموقف السليم الذي يراه سيادته من الناحية القانونية ، ذلك الموقف الذي سجلته أحكام المحاكم الإدارية الدولية ،لأنها أدركت بحق طبيعة الوظيفة العامة الدولية، وإستقلالها عن الدول التي لا تملك التدخل فيها بإصدار قوانين أو قرارات تصدر منها أو عن السلطات النيابية فيها. كذلك فإن قرارات رؤساء الإدارات الدولية بالفصل أو عدم تجديد عقود الموظفين الدوليين ، الذين إحترموا وضعهم القانوني، جاءت معيبة بمخالفة القانون أو الإنحراف بالسلطة أو إساءة إستعمالها حسب الأحوال. ومن ثم كانت متعينة وواجبة الإلغاء من طرف المحاكم الإدارية الدولية .
أنظر : د/ عبد العزيز سرحان ، المرجع السابق، ص 193.

[2]- د/ جمال طه ند ، المرجع السابق، ص 204 .

وحريته كما هو الحال بالنسبة للحصانات الأخرى، إلا أن له ما يبرره في الواقع العملي هو نتيجة منطقية للمركز الممتاز الذي يتمتع به الموظف الدولي [1]. وسنتطرق إلى تبيان أهم صور الإعفاءات المالية والأساس القانوني التي تستند إليها هذه الإعفاءات.

أولا- صور الإعفاءات المالية: تتمثل أساسافي:

1- **الإعفاء من الضريبة**: فهي ميزة أخرى تقررها أغلبية العظمى من المنظـــــمات الدولية لموظفيها . ومن ذلك ما تضمنته الإتفاقية العامة الخاصة بحصانات وإمتيازات هيئة الأمم المتحدة تعفي موظفيها من الضرائب، المشار إليها في الفقرة (ب) من المادة -18- التي تنص على مايلى : << الإعفاء من أية ضريبة على ماهيتهم ومرتباتهم التي تخص الموظفون الدوليون >> [2]. ونفس الشيء الذي أقرته الإتفاقية المتعلقة بمزايا وحصانات الوكالات المتخصصة وورد هذا الإعفاء في الفقرة ب من المادة -19- . وكذا النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية أقر هذا الإعفاء لقضاة المحكمة [3] مثلهم مثل المبعوثين الدبلوماسيين.

لكن هناك بعض الدول ترفض منح هذا الإعفاء للموظفين الذين ينتمون إلى الدولة بجنسيتهم ويعملون فوق أراضيها مثل الولايات المتحدة الأمريكية [4]. حيث تضمنت إتفاقية مزايا حصانات منظمة الدول الأمريكيـــة، نصـــــا يماثل نص المادة -22- من إتفاقيـــــة مـــزايا و حصانات الأمم المتحدة، وهو نص المادة-10- إلا أنها أضافت إستثناء وقيدا بالنسبة للإعفاء من الضرائب على الرواتب والماهيات الواردة في الفقرة - ب- من هذه المادة وضيقت بموجبه من نطاق الإعفاء العام المطلق المنصوص عليه فى إتفاقيتى الأمم المـــتحدة و الوكالات المتخصصة، إذ يقضي هذا الإستثناء بأن تمتع الإتحاد الأمريكي بالإعفاء من الضرائب على الماهيات والرواتب التي تؤدي لهم من قبل الإتحاد، و يكون ذلك طبقا لنفس الشروط التي يُعامل على أساسها موظفوا الأمم المتحدة بالنسبة لكل دولة من الدول الأعضاء على حدة .

وتجدر الإشارة إلى أن الولايات المتحدة الأمريكية ترفض إعفاء رعاياها العاملين فـي

---

[1]- تيطراوي عبد الرزاق، المرجع السابق، ص 84 .

[2]- تنص الفقرة ب من المادة -18- من الإتفاقية العامة لهيئة الأمم المتحدة على أنه: "فيما يختص بالمرتبات والمكافآت المالية التي يتقضونها من الوكالات المتخصصة ، بذات الإعفاءات الضرائبية التي يتمتع بها موظفو الأمم المتحدة وبالشروط نفسها.

[3] - الفقرة 12 من المادة -32- من النظام الأساسي للمحكمة على أنه: "تعفى الرواتب والمكافآت والتعويضات من الضرائب كافة " .

[4]- رابح غليم ، المرجع السابق، ص 70. وأنظر كذلك د/ مصطفى أحمد فؤاد ، المرجع السابق، ص 151 .

المنظمات الدولية، من هذا النوع من الضرائـــب، وذلك إستنادا لنص المادة -4- مـــن القانون رقم (291) لسنة 1945 بشأن حصانات المنظمات الدولية.
ويشمل وعاء هذا الإعفاء، الراتب الأصلي للموظف الدولي دون باقـى موارد دخله الأخرى. وبالنسبة للمعاش الذي يتقرر للموظف الدولي فإخضاعه للضريبة المحلية مازال محل خلاف، وقد تصدت بعض إتفاقيات المقر لتنظيم هذا الأمر، بإيرادها أحكاما خاصة تنظمها هذه الإتفاقيات، وتقضي بإعفاء المعاش المستحق للموظف الدولي من ضريبة الدخل ورأس المال . ومن ذلك الإتفاقية المبرمة بين منظمة العمل الدولية و سويسرا.

ويثور التساؤل في هذه الصدد عما إذا كان الإعفاء يمتد ليشمل رسوم السيارات الخاصة بموظفي المنظمات الدولية وغير ذلك من الرسوم الخاصة الأخرى؟. الأصل أن الإعفاء لا يسري بالنسبة للرسوم المقررة على تسيير سيارات الموظفين الدوليين ، أنها تقابل خدمة حقيقية تقدمها الدولة للموظف الدولي، وهي تتمثل في إنشاء الطرق ورعايتها ، وإذا تقرر الإعفاء منها في هذه الحالة ، فيكون ذلك على أساس إعتبارات المجاملة التي يستفيد بها الموظفون على قدم المساواة. أما بالنسبة لغير ذلك من الرسوم الخاصة الأخرى فقد أتيح للقضاء المقارن .

والحكمة من إعفاء راتب الموظف الدولي من الضرائب ليس الهدف منه خلق طبقة متميزة من الموظفين وإنما الغاية هو تحقيق المساواة في الرواتب بين الموظفين بغض النظر عن الجنسية ، الأمر الذي يمكن أن يترتب على إخضاع كل لنظام الضرائب الخاص ببلده [1]

2- الإعفاء من الرسوم الجمركية: كذلك من الإمتيازات المالية التي يتمتع بها الموظف الدولي هو الإعفاء من الرسوم الجمركية عما يستوردونه من أثاث ومتاع من أول توطن لهم. وأقرت الإتفاقية العامة لهيئة الأمم المتحدة لموظفيها هذا الإمـــتياز[2] وكما تضمنت أيضا الإتفاقية المتعلقة بالوكالات المتخصصة [3] وكما أشارإليها كذلك النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية[4].

[1]- د/ محمد طلعت الغنيمي ، المرجع السابق ، ص 361.
[2]- الفقرة (ب) من المادة -18- من الإتفاقية العامة لهيئة الأمم المتحدة.
[3]- الفقرة (و) من المادة -19- من الإتفاقية المتعلقة بالوكالات المتخصصة .
[4]- الفقرة 12 من المادة -32- من النظام الأساسي للمحكمة .

وهذا الإعفاء يحدد في بعض الإتفاقيات بفترة زمنية كما هو الحال بالنسبة لجامعة الدول العربية ومنظمة المؤتمر الإسلامي، حيث قصرت الإعفاء على ما يستوردونه الموظفون الدوليون من متاع وأثاث في مدة سنة واحدة من تاريخ تسليمهم العمل، وإذا إنقضت مدة السنة ولم يتسن لهم إستيراد أمتعتهم زال الإعفاء بالنسبة لهم وإستحقت بالتالي الرسوم الجمركية على أي متاع أو أثاث قد يستوردونه بعد ذلك [1].

ويتضح أيضا أن نطاق الإعفاء من الرسوم الجمروكية الذي يتمتع به موظفوها من الدول العربية بمناسبة أول توطن لهم أضيق كثيرا من نطاق الإعفاء المماثل الذي يتمتع به سائر أقرانهم في المنظمات الدولية سواء عالمية أو إقليمية.

ونحن نرى أن الغاية والحكمة من ورود هذا القيد لا تبدو مهما كانت مقنعة ، بل أن ذلك يقيم تفرقة لا مبرر لها بين هؤولاء الموظفين وبين نظرائهم من موظفي كافة المنظمات الدولية الأخرى، وينعكس بالتالي، على حسن سير وإنتظام العمل الذي يؤديه الموظف داخل المنظمة.

3- تحويل العملة: يتمتع كذلك الموظفون الدوليون بالإمتيازات نفسها التي تمنح لأعضاء البعثات الدبلوماسية من ذوي الرتب المماثلة فيما يخص تحويل العملة [2].

والإتفاقية العامة المتعلقة بهيئة الأمم المتحدة منحت أيضا لموظفيها هذه الإمتيازات، وهذا ما نصت عليه الفقرة (ه) من المادة - 18-: " نفس التسهيلات التي تمنح للموظفين في درجاتهم من أعضاء السلك السياسي المعتمد لدى الدولة صاحبة الشأن، وذلك فيمايتعلق بالنظر الخاصة بالقطع (الكامبيو)". وكذلك الإتفاقية المتعلقة بالوكالات المتخصصة تمنح نفس التسهيلات لموظفيها [3] .

---

[1]- أشرف محمود السمان، المرجع السابق، ص 80.

[2] - رابح غليم، المرجع السابق، ص 70.

[3]- تنص الفقرة (د) المادة -19- من الإتفاقية المتعلقة بالوكالات المتخصصة :"بذات المزايا المتعلقة بتحويل العملة التي تمنح لنظرائهم في المرتبة من أعضاء البعثات الدبلوماسية ".

ثانيا- الأساس القانونى للإعفاءات المالية:

الأصل أن هذه الاعفاءات لا ترجع إلى الرغبة في تحقيق إستقلال الموظف الدولي ، وضمان مصالح المنظمة الدولية التي يعمل بها هذا الأخير (1) ، كما هو الحال بالنسبة للحصانات. فلا يمكن التذرع بتأثر هذا الإستقلال و تلك المصالح بخضوع الموظفين الدوليين للضرائب التي تفرضها دولتهم أو أية دولة أخرى .

و لذا فإن البعض يؤسس الإعفاءات المالية التي يتمتع بها الموظف على أساس المجاملة وبعضهم يستند في ذلك إلى فكرة المساواة بين الدول، بإعتبار أن سريان الضرائب مثلا على الموظف الدولي يؤدى إلى حصــول خزينة الدولة على مبالغ مصدرها ميزانية الجهاز الـــدولي، وهذا يخــل بمبدأ المساواة بين الـــدول الأعضاء، ومن ثم فإن الأمـــر، في نظرهـم، (2) إنما يتعلق بإلتزام دولي، وليس بمجرد إعفاء على أساس المجاملة أو المعاملة بالمثل ، كون أن أساس إلتزام سائر الدول بإعفاء الموظفين الدوليين من الضرائب مؤداه فكرة المساواة الحقيقية بين الموظفين الدوليين ، وهذا يؤدي إلى تحقيق مصالح المنظمة ويكفـل حسن سير العمل بها.

وغنى عن البيان أن الإعفاء من هذه الضرائب الذي يحقق هذه الغاية ويتفق مع المبدأ المتقدم، و هو ذلك الذي يشمل سائر الموظفين الدولين العاملين على إقليم دولة المقر، بما فيهم الموظفين الوطنيين المتمتعين بجنسية هذه الدولة.

ويمكن القول بأن هذا الأصل لا يستقيم على إطلاقه في جميع الحالات وبالنسبة لكافة الدول على السواء. فلا توجد حتى الآن ثمة قاعدة عامة إتفاقية أوعرفية في القانون الدولي تلزم الدول بأن يشمل الإعفاء من الضرائب، الموظفين الدوليين المتمتعين بجنسيتها. فلا زال هذا النظر يواجه معارضة من بعض الدول، وخاصة الولايات المتحدة الأمريكية (3) على نحو ما سبق الإشارة، وهو ما كان محل إنتقاد من قبل الفقهاء ومن جانب بعض المنظمات الدوليـة

---

[1]- د/ مصطفى أحمد فؤاد، المرجع السابق، ص 151 .
وأنظر أيضا د/ محمد السعيد الدقاق، المرجع السابق، ص 291 .
وكذلك د/ علي صادق أبو هيف، القانون الدبلوماسي، المرجع السابق، ص 188 .

[2]- S. BASDEVANT, S. (BASTID). Les fonctionnaires internationaux, Dalloz, tome 2, 1969, p 292.

[3]- رابح غليم، المرجع السابق، ص 70 .

بحسبان أنه مسلك يقضي إلى الإخلال بالمساواة المنشودة بين الموظفين الدوليين . ومن ذلك أن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد أصدرت التوصية رقم (12) بتاريخ 13 فيفري سنة 1946 التي أشارت فيها إلى الإخلال بالمساواة بين سائر الموظفين لا يتأتى إلا بتقرير الإعفاء من الضرائب الوطنية على الرواتب وسائر التعويضات التي تدفعها المنظمة. وقد تبنت هذه الفكرة المنظمات الدولية أخرى . ومع ذلك فقد لاقي هذا الحل المعارضة من جانب العديد من الد ول.

ولما كان الأمريتعلق أصلا بالتوفيق بين مبدأ السيادة الإقليمية والشخصية للدول في المسائل الضريبية، و مبدأ المساواة بين سائر الموظفين الدوليين بلا تمييز أو تفرقة تؤدي إلى الإخلال بمبدأ العدالة . فمن ثم فقد برزت بعض الحلول والأساليب للحفاظ على هذا التوفيق بين المبدأين المتقد مين، ونشير إلى بعضها فيما يلى:

1- تحميل قيمة الضرائب التي يدفعها الموظفون الدوليون إلى دولهم وذلك بتخويل هؤلاء الموظفين الحق في الرجوع إلى هذه الدول لمطالبتها بقيمة هذه الضرائب. بيد أن هذا الحل لم يلق تأييد من بعض الدول مما دفع بعض المنظمات الدولية مثل منظمة الأمم المتحدة ومنظمة الأغذية و الزراعة إلى رد قيمة الضرائب التي يدفعها موظفوها لحكوماته، والنص على هذا الإلتزام في لوائح موظفيها وعقود إستخدامهم رغم أن ذلك يحمل ميزانية المنظمة مبالغ كبيرة تمثل قيمة ما تحصل عليه تلك الدولة من ضرائب على رواتب الموظفين من مواطنيها (1) .

2- قيام الدول التي تفرض الضرائب على الموظفين الدوليين من مواطنيها برد قيمة هذه الضرائب عن طريق رفع نصيبها في ميزانية المنظمة الدولية بما يعادل قيمة هذه الضرائب . وقد عارضت الولايات المتحدة الأمريكية هذا الحل لأنه يؤدي بطريقة ملتوية إلى الإخلال بمبدأ المساواة بين المواطنين الأمريكيين أمام الإلتزامات الضريبية.

3- مساهمة الدولة التي تحصل على الضرائب من الموظفين الدوليين من رعاياها بقيمة هذه الضرائب في صندوق خاص ينشأ ، وتكون مهمته تعويض هؤولاء الموظفين عما يدفعونه من ضرائب لهذه الدولة. و قد عارضت الولايات المتحدة ذلك أيضا.

4- فرض ضريبة موحدة السعر على سائر الموظفين الدوليين إحتراما لحق السيادة الضريبية

1- تحملت الأمم المتحدة ما يقارب عشرة ملايين دولار في الفترة من 1946 إلى 1954 مقابل الضرائب التي تحصلت عليها الولايات المتحدة من مرتبات موظقي المنظمة من الأمريكيين .
أنظر : د/ جمال طه ندا ، المرجع السابق ، ص 118 - 119.

الثابت للدول طبقا للقانون الدولي، مع إلتزام هذه الدول بدفع حصيلة هذه الضريبة إلى منظمة الدولية. ورغم أن هذا الحل يوفق بين إحترام سيادة الدول ومبدأ المساواة أمام الموظفين الدوليين، إلا أنه لم يتلقى قبولا من جانب بعض الدول، ومن قبل الموظفين الدوليين أنفسهم.

5- جعل مقر موظفي الأمم المتحدة من الأمريكيين خارج المقر الرئيسى للمنظمة، وبذلك يخضعون للضريبة على الرواتب. بيد أن تطبيق الحل يبدو مستحيلا بصورة مطلقة.

6- قيام المنظمات الدولية بفرض ضريبة على رواتب الموظفين الدوليين[1].

وبذلك يتحقق الإحترام المطلق للمبدأين المشار إليهما، مبدأ سيادة الدول الضــريبية، مبدأ المساواة بين الموظفين الدوليين .

ورغم فعالية هذا الأسلوب إلا أنه لم يدخل حيز التطبيق العملي.وبذلك يمكن تلافى خضوعهم للضرائب الوطنية على الرواتب تجنبا لإزدواج الضريبي. ويقتضي هذا الحل أن تقوم المنظمة الدولية بإبرام الإتفاقيات مــع الدول، وأن تتضمن هذه الإتفاقيات ما يفيد قبولها وموافقتها على إعفاء مواطنيها من الموظفين الدوليين من الضريبة الوطنية والتي تفرضها تشريعاتها إكتفاء بخضوعهم للضريبة الدولية التي تفرضها المنظمة على مرتباتهم .

الفرع الثاني: التسهيلات العامة

تتعلق التسهيلات العامة الواجب منحها للموظفين الدوليين ولاسيما قضاة محكمة العدل الدولية، كي يتمكنوا من تأدية وظائفهم وضمان إستقلالهم، بحقهم في الإعفاء من إلتزامات الخدمة الوطنية والإعفاء من قيود الهجرة وتسهيلات العودة إلى الوطن وحق التنقل أو المرور.

أولا- الإعفاء من إلتزامات الخدمة الوطنية (عسكرية)

يمكن تصنيف الإمتيازات الوطنية إلــى إمتيازات مطلــقة وإمتيــازات محــدودة [2]، فالإتفاقية العامة لهيئة الأمم تمنح الإعفاء المطلق لكافة موظفيها من

1- د/ جمال طه ندا ، المرجع السابق، ص 220 .

2- أشرف محمود السمان، المرجع السابق، ص 80 -81.

إلتزامات الــخدمة الوطنية دون إعتبار لجنسيتهم وهذا في الفقرة (ج) من المادة -18- منه [1] وكذلك منح هذا الإمتياز لقضاة المحكمة وبغض النظر عن جنسيتهم.

وكذلك الإتفاقية المبرمة بين كندا وبين هيئة الطيران المدني الدولية بشأن المركز الرئيسي، في حين أن إتفاقية الوكا لات المتخصصة قصرت الإعفاء على الحالة التي إعتمدتها إتفاقية المقر بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية [2] بحيث لا تفرض الإلتزام القانوني بالإعفاء من أداء الخدمة العسكرية مع دعوة الدولة إلى التشاور مع المنظمة الدولية، قبل إستدعاء الموظفين الدوليين من مواطنها لأداء الخدمة العسكرية بحيث يتم ذلك بصورة لا تؤدي إلى الإضرار بأعمال المنظمة.

وهذا ما أخذ به إتفاقية الحصانات والإمتيازات المتعلقة بجامعة الدول العربية وكذلك النمسا وفرنسا وإيطاليا وسويسرا وهذه الأخيرة تسير على إعفاء الموظفين الدوليين غير السويسريين من إلتزامات الخدمة العسكرية.

وتظهر الحكمة من إعفاء الأعضاء من الخدمة العسكرية في أن الدول التي تفرضها على مواطنيها حتى لو كانوا يشغلون وظائف دولية قد ينتهي بهم ذلك إلى عرقلة عمل المنظمة الدولية وشل حركتها إذا ما إستدعى موظفوها أو عدد كبير منهم لأداء الخدمة الوطنية [3].

ثانيا- الإعفاء من قيود الهجرة وتسهيلات العودة إلى الوطن

يعفى الموظفون الدوليون هم وزوجاتهم وأفراد أسرهم الذين يعولونهم من قيود الهجرة وإجراءات قيد الأجانب. وهذا الإعفاء له جذوره في القانون الدولي العام العرفي بصورة عامة والتعامل الدبلوماسي بصورة خاصة. ويعني بعبارة مختصرة إعفاء الموظفين الدوليين من الخضوع للقوانين المحلية المتعلقة بإكتساب الجنسية بالدرجة الأولى. فإنه من الواجب إعفاء الموظفون الدوليون من إجراءات التسجيل التي يلتزم بها

---

[1]- د/ عبد الله العريان، المرجع السابق، ص 199 إلى 210.
[2]- << ومن المعلوم أن هذا الإفتراض قاصر على حالة وجود عدد كبير من مواطني الدولة في سن الخدمة العسكرية يعملون موظفين دوليين في أحد الأجهزة الدولية، حيث يمكن أن يؤدي استدعائهم دفعة واحدة الى ذلك .ولقد صدر في الولايات المتحدة الأمريكية في أوت 1948 بالنسبة للموظفين الدوليين من أصل غير أمريكي >> أنظر الدكتور عبد العزيز محمد سرحان، المرجع السابق ، ص 329 - 330.
[3]- أشرف محمود السمان، المرجع السابق، ص 81.

الأجانب، لأن الموظفين الدوليين تعطيهم الدولة الإقليمية بطاقات الإقامة المشروعة ولا يكونون ملزمين بالتالي الحصول على تصريح بإقامة مثل سائر الأجانب، لأن هذه البطاقات تضمن هذا التصريح [1].

وقد نصت على هذا الإعفاء جميع الإتفاقيات المتعلقة بحصانات وإمتيازات[2] المنظمات الدولية. في هذا الصدد أصدر في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1952 القانون المعروف بإسم قانون "ماك كاراد" و"ولتر" بخصوص الهجرة والجنسية تم بمقتضاها منح الموظفين الدوليين غير الأمريكيين الإقامة الدائمة في الولايات المتحدة. ولكن هذا القانون من ناحية أخرى نص على تمتع الموظفين الدوليين بهذه الصفة يحتم عليهم التنازل عن حصاناتهم.

وقد فسرت وزارة العدل الأمريكية هذا الحكم بأن التنازل الذي يقصده المشرع الأمريكي في هذا القانون إنما ينصرف فقط إلى الإمتيازات الخاصة التي يتمتع بها الموظفون الدوليون من غير الأمريكيين ، وإن هذا لا يمس من قريب أو بعيد الإمتيازات المرتبطة بمباشرة الوظيفة الدولية، التي يجب أن يتمتع بها سائر الموظفون الدوليون .

ولقد رأى الكونغرس بإصداره هذا القانون أنه من غير المرغوب فيه أن يتمتع الأجانب الذين من حقهم التمتع بالإقامة الدائمة بالإمتيازات والحصانات التي تتفق مع الواجبات التي يفرضها القانون الأمريكي على المواطن الأمريكي، ولذلك يكون من الواجب عليهم أن يختاروا بين الإمتيازات والحصانات التي من حقهم المطالبة بها بصفتهم أجانب ليس لهم إقامة دائمة ويعملون في أحد أجهزة الدولية، وبين النظام القانوني الجديد الذي منحه هذا القانون لطائفة الأجانب الذين يتمتعون بإقامة دائمة وبما في ذلك الحق في إكتساب الجنسية الأمريكية وفي حالة إختيارهم للوضع الأخير فلا يكون من حقهم إلا المطالبة بالإمتيازات والحصانات التي يتمتع بها الموظفون الدوليون من الأمريكيين الذين يباشرون وظائفهم الدولية على الإقليم الأمريكي [3].

كما يتمتع الموظــفون الدوليون في وقت الإضطرابات والأزمات الدولية [4]، هم وأزواجهم ومن يعولونـهم من أفراد أسرهم بنفس التسهيلات التي يتمـتع بها أعضاء البعثات الدبلوماسية

---

[1]- د/ عبد العزيز محمد سرحان ، المرجع السابق ، ص 307.

[2]- الفقرة الثانية من المادة -20- من إتفاقية جامعة الدول العربية، فقرة الثالثة من المادة -18- من إتفاقية مجلس أوربا ...إلخ

[3]- د/ عبد العزيزمحمد سرحان، نفس المرجع، ص 308 .

[4]- رابح غليم، المرجع السابق، ص 70.

من أصحاب الرتب المماثلة من حيث العودة إلى أوطانهم [1].

وقد حرصت الإتفاقيات الخاصة بمزايا وحصانات المنظمات الدولية النص على هذه الميزة. ومن ذلك ما نصت عليه إتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة المشار إليها في الفقرة (د) من المادة -18- من تمتع موظفي هيئة الأمم المتحدة بالإعفاء بالنسبة لهم ولزوجاتهم وللأفراد عائلتهم الذين يعولونهم من جميع قيود الهجرة ومن الإجراءات الخاصة بقيد الأجانب. وأشارت إلى مثل هذا النص كذلك الإتفاقية المتعلقة بالوكالات المتخصصة في مادتها -19- فقرة الخامسة. كما حرصت على تحديد ذلك أيضا الإتفاقية الخاصة بمزايا وحصانات جامعة الدول العربية فى فقرتها (أ) من البند الثاني من المادة -20- .

ثالثا- جواز المرور

تنص سائر إتفاقيات المقرعلى إلتزام الدولة بألا تضع أية عقبة في سبيل حركة الموظفين الدوليين تجاه المقر الإداري [2].

ولتسهيل ذلك يجب تزويد الموظف الدولي ببطاقة تثبت شخصيته وتصدر هذه البطاقة المنظمة الدولية ويتم الإعتراف بها من سائر الدول .

وأول محاولة بذلك في هذا الإتجاه كانت من جانب عصبة الأمم ولكن قبلت هذه المحاولة في هذه الوثيقة شبه جواز السفر وهي بهذه الصفة تعد من خصائص السيادة التي لا تثبت إلا للدول، وإن جمعية عصبة الأمم ليس لها إلا أن تزود الموظف بخطاب تحدد فيه مهمته وطبيعة هذه المهمة [3]. ولقد أثير الموضوع مرة أخرى بعد الحرب العالمية الثانية، وقد أعطت إتفاقية الأمم المتحدة والمنظمات الوكالات المتخصصة لرئيس الإدارة الدولية سلطة إصدار هذه الوثائق أيضا لموظفيها الدوليين، مع ملاحظة أن هذه الوثيقة لا تمنح للموظفين الدوليين الذين يحملون جنسية دولة المقر ولا للعمال الذين تحدد أجورهم على أساس ساعات العمل اليومية، ذلك أن كبار الموظفين الدوليين يتم تزويدهم بجوازات سفر ديبلوماسية ويتمتعون بتسهيلات الإنتقال التي يتمتع بها من هم في درجتهم من الممثلين الدبلوماسيين .

---

[1]- د/ عبد الكريم علوان، الوسيط في القانون الدولي العام، المرجع السابق، ص 360 .

[2]- د/ وائل أحمد علام، المنظمات الدولية (النظرية العامة)، ص 93 .

[3]- د/ عبد العزيز محمد سرحان، المرجع السابق، ص 305.

وقد سارت كثير من الإتفاقيات المتعلقة بالمنظمات الدولية على نهج الأمم المتحدة [1] وتمنح محكمة العدل الدولية لقضاتها وثـــائق ممـــاثلة ولغيرهم من كبار الموظفين الإداريـيـــن فيــها، كذلك يمنح أفراد عائلة الموظف الدولى فى الأمم المتحدة شهادات الأمم المتحدة العائلية [2]. وهذا ما أقرته الجمعية العامة في إتفاقية المقر المبرمة بين رئيس محكمة العدل الدولية ووزير الخارجية هولندا والتي تنص على ما يلي: << ...إذا كان القاضي يقطن في بلد آخر غير بلده كي يكون بصورة دائمة رهن إشارة المحكمة تمنح له الإمتيازات والحصانات الدبلوماسية خلال فترة إقامته هناك>>، وكما إضافت إيضا، << وينبغي أن تمنح القضاة كل التسهيلات لمغادرة البلد الذي تعقد فيه المحكمة جلساتها ومغادرته ، كما ينبغي أن يتمتعوا في جميع البلدان التي قد يمرون بها أثناء أسفارهم المقترنة بممارسة مهامه ، بجميع الإمتيازات والحصانات والتسهيلات التي تمنحها تلك البلدان للمبعوثين الدبلوماسيين >>. حيث أصرت الجمعية العامة على أن يمنح لهم جواز مرور وتسهيلات الإنتقال اللازمة بأسرع مايمكن وأن تكون لهم الأفضلية في ذلك مثلهم مثل الممثلين الدبلوماسيين . ويتضمن القرارنفسه توصية تدعو الدول الأعضاء في الأمم المتحدة إلى الإعتراف بجواز مرور الأمم المتحدة الذي تصدره المحكمة للقضاة وقبوله . وقد صدرت جوازات المرور هذه منذ 1951، وهي تشبه في شكلها جوازات المرور التي تصدرها الأمانة العامة للأمم المتحدة[3].

إلا أن القيمة القانونية لوثائق السفر التي يزود بها الموظفون الدوليون لإعتبارات تتعلق بالسيادة إمتنعت الدول في بداية الأمرعن الإعتراف بهذه الوثائق التي تمنحها محكمة العدل الدولية للقضاة وكبار موظفيها، ولم تعترف بها إلا 13 دولة، ومن ناحية أخرى فإن الدول التي إعترفت بهذه الوثائق رأت أنها لا تؤدي إلى الإعفاء من إجراءات الرقابة عند الحدود بحيث يكون على الموظف الدولي الحصول على تأشيرة الدخول حتى ولو كان من حقه الحصول على هذه التأشيرة بدون رسوم، هذا الموقف تصر عليه كثير من الدول وقد قبله أيضا الأمين العام للأمم المتحدة .

---

[1]- محمود أشرف السما ن، المرجع السابق، ص 82.

[2]- تقرير محكمة العدل الدولية حول الإمتيازات وحصانات قضاة محكمة العدل الدولية، الجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة السادسة والخمسون الملحق رقم 4 (A/56/4) الصادر في أوت 2000 و31 جولية 2001 .

3- راجع فى ذلك : الأستاذ الدكتور عبد العزيز سرحان، المرجع السابق، ص 197 - 198.

وهناك أيضا موقف الولايات المتحدة الأمريكية الذي عبرت عنه في خطاب وزير خارجيتها في 12 ماي 1947 الذي جاء به في القسم 24 من إتفاقية حصانات وامتيازات الأمم المتحدة ولا أية دولة تنظر إلى الوثيقة التي تزود بها المم المتحدة موظفيها على أنها تحل محل جواز السفر، وبذلك يكون حسب هذا الرأي من الضروري أن يحمل الموظف الدولي جواز سفره الوطني ونلاحظ أخيرا أن منح الموظف الدولي تأشيرة دبلوماسية لا يعني بذاته ثبوت حقه في التمتع بالإمتيازات والحصانات ، وأن بعض الموظفين الدوليين الذين يحملون الجنسية الأمريكية قد واجهوا بعض الصعوبات في الحصول من حكوماتهم على جوازات سفرهم وأن طلبات البعض منهم قد رفضت، كما أن الحكومة الأمريكية قد باشرت الضغط على الأمم المتحدة حتى لا ترسل بعض موظفي الأمانة من أصل أمريكي في مهمات تتعلق بأعمالهم في الخارج، كذلك رفضت الولايات المتحدة الأمريكيةإعطاء تأشيرة الدخول لإقليمها لممثلي بعض المنظمات غير حكومية، مما تتطلب التدخل الشخصي في بعض الحالات من جانب الأمين العام للأمم المتحدة لأن الأمر هنا يتعلق بحصانة المنظمة ذاتها.

المبحث الثاني:
حدود الحصانات والإمتيازات الدولية

قد يسيئ أحد قضاة المحكمة للحصانات والإمتيازات الممنوحة له فيستغلها في أعمال تخرج عن نطاق وظيفته في المنظمة [1] بإرتكابه أفعالا أو تصرفات يحرمها القانون ، فهو يشكل مساس بهيبة دولة المقر وسيادتها ، فضلا عن الأخطار التي تهدد أمنها وسلامتها من مثل هذه التصرفات والأفعال، ومن هذه المفارقات كان لدولة المقر بعض الحرية التي تضمن لها الدفاع عن أمنها قدر الإمكان. ولذا فالأصل أن الإمتيازت والحصانات التي تمنحها المنظمات الدولية لموظفيها لا تعتبر مجرد مزايا شخصية لهؤلاء الموظفين، يتم منحها من أجل تحقيق مصلحتهم الخاصة [2]، وإنما هي قد تقررت في القانون الدولى

[1]- د/ محمد المجذوب ، التنظيم الدولي ، منشورات الجلدي الحقوقية ، الطبعة السابعة 2002، ص 101.

[2]- من المعلوم أن نظم التوظيف فى المنظمات الدولية لا تحول دون مساس الموظف الدولى عن مخالفته القوانين المحلية لدولة المقر مادام أن العمل الذى مارسه لا يتصل بواجباته ومسؤولياته كموظف دولى، وطالما ان ذلك لن يعود بالضرر على الجهاز التابع له، بإعتبار أن إحترام قوانين وأنظمة الدولة التى يباشر نشاطه على إقليمها هو أمر واجب عليه . وهذا الأصل يتفق مع ما هو مستقر فى القانون الدولى بشأن المبعوثين الدبلوماسيين الذين يجب عليهم إحترام قوانين الدولة المعتمدين لديها. وبالتالى فإن الحصانة الممنوحة لمثل هذا الموظف من أجل تمكينه من أداء واجباته على أكمل وجه، ولغرض تحقيق أهداف المنظمة، لن تعفيه من المسؤولية عما ينتج منه من مخالفة للقوانين الداخلية لدولة المقر ولن تحميه من الخضوع للقضاء المحلى . راجع د/ عزالدين فودة ، الوظيفة الدولية، مجلة العلوم الإدارية، السنة السادسة، العدد الثاني، 1964، ص 125 - 126.

الإدارى لمصلحة المنظمة الدولية ذاتها. ومن هنا كانت الحاجة ماسة إلى التوفيق بين الحصانات ومقتضيات العدالة التى تستلزم إنشاء أو الإعتراف بسلطة قضائية ، حتى تكون هناك ضمانات فعلية لسائر المصالح والحقوق .

وتتعهد المنظمات الدولية، بمنع كل إساءة أو تعسف في إستعمال الإمتيازات والحصانات التى تمنح للموظفين الدوليين، وتتولى الإتفاقيات التي تبرم لهذا الغرض النص على الجزاءات والإجراءات والحلول التي تتخذ في هذا الشأن. و يمكن الوصول إلى ذلك عن طريق نظام التنازل ورفع الحصانة عن الموظف الدولى، وهما من قبيل الحلول المنفردة ، ولذلك لم يكونا دائما من الحلول الكافية ، ذلك لأن التنازل عن الحصانة أو رفعها لا يؤدى بالضرورة لوجود قاض مختص بالنزاع فى جميع الأحوال، حيث من الممكن ألا يكون للموظف الدولى موطن قانوني فى دولته الأصلية يمكن أن يؤسس عليه إختصاص محاكم هذه الدولة لنظرفي النزاع ، سواء لأنه قطع صلته بدولته منذ زمن بعيد، أو أنه عديم الجنسية، وبالعكس قد يكون موطن العمل الذي إكتسبه الموظف فى دولة مقر الوظيفة غير كاف لتبرير إختصاص محاكم هذه الدولة بالنظر في النزاع، ومن أجل ذلك كان من الضروري البحث عن حل ثاني لمنع حدوث إنكار العدالة، وقد قبلتها هذه الدول للقضاء على الخلافات التي تنشأ بين إحدى الدول وإحدى الأجهزة الدولية بخصوص تفسير النصوص القانونية المتعلقة بالإمتيازات والحصانات، ويمكن أن نطلق على هذه الحلول أن مهمتها البحث فى إمكانية إنشاء نوع من القضاء مهمته الفصل فى حالات التنازع السلبي فى الإختصاصات لمنع حدوث إنكار العدالة أو نوع من الإختصاص مهمته التفسير منعا لوقوع التعسف في إستعمال الإختصاصات .

وهناك نوع ثالث من الحلول يحظى بقبول الدول وهو إلغاء النصوص القانونية التي تقررت بمقتضاها الإمتيازات والحصانات أو طلب إستدعاء الموظف الدولي فورا أو طرده.

و نستعرض الحلول السابقة في ثلاث مطالب والمتمثلة فيما يلي: [1]

المطلب الأول: الإجراءات المنفردة

المطلب الثاني: الإجراءات الثنائية

المطلب الثالث: الإجراءات الأخرى

[1]- د/ عبد العزيز سرحان ، المرجع السابق ، ص 330 -331.

المطلب الأول: الإجراءات المنفردة

وهي تتمثل فيما قد تتخذه المنظمة الدولية قبل الموظف الذي أساء أو تعسف في إستعمال الحصانة الممنوحة له. ويبـدو ذلك في قيامها بـرفع الحصانة عنه فى مثل هذه الحـالة. أو فيما يصدر عن الموظف المخالف ذاته بإرادته المنفردة من تنازله عن الحصانة بالإتفاق مع الجهاز الدولي الذي يعمل به. وتتضمن غالبية اللوائح الوظيفية الدولية وإتفاقيات المزايا والحصانات الخاصة بالمنظمات الدولية و العاملين بها، النص على تلك الإجراءات إذ تخول الأمين العام للمنظمة سلطة رفع الحصانة عن الموظف الدولي[1] سواء بقرار منه أو بناء على طلب يرفعه إلى الموظف الدولي، يفصح فيه عن إرادته في التنازل عن الحصانة. وسندرج هذه الإجراءات في ثلاث فروع:

الفرع الأول: رفع الحصانة عن الموظف الدولي

ناقش معهد القانون الدولي هذا الإجراء فى دورة 1924، حيث رأى بعض الأعضاء أن يكون رفع الحصانة إجباريا فى جميع الحالات التي تؤدي فيها الحصانة إلى إنعدام الإختصاص القضائي كلية، ولكن المعهد لم يقر بهذا الإتجاه لما رؤي من أنه يعنى الإلغاء الكامل للحصانة مادام أنه يتضمن حرمان رئيس الإدارة الدولية من كل سلطة تقديرية. وكما أوجبت نصوص لوائح الموظفين وإتفاقيات المزايا والحصانات على رئيس الإدارة الدولية رفع الحصانة كلما رأى أن هذا الإجراء لا يؤدي إلى الإضرار بمصالح الجهاز الدولي [2].

وقد منحت هذه النصوص لرئيس الإدارة سلطة تقدير ما إذا كان سيترتب على رفع الحصانة الإضرار بالمنظمـة وهذا من عدمـه. ويتضـح ذلك مما نصت عليه المـادة الأولـى

---

[1] - يملك الأمين العام للمنظمة حق رفع الحصانة عن الموظف المخالف كى يحاكم أمام السلطات المحلية. ولاشك ذلك يحول دون تعسف الموظفين الدوليين فى إستعمال حصانتهم، ويؤدى الى إنطباق أحكام القانون الوطنى فى سهولة ويسر دون أي عائق . أنظر :

Mouhamed BEDJAOUI, op .cit, p 149.

[2] - د/ عبد العزيز سرحان، المرجع السابق، ص 332.

الفقرة الثامنة من لائحة موظفي منظمة هيئة الأمم المتحدة، من أن الإمتيازات والحصانات المقررة لهيئة الأمم المتحدة بحكم المادة (105) من الميثاق، قد منحت لصالح المنظمة. وهذه الإمتيازات والحصانات لا تخول الموظفين الذين يتمتعون بها أي عذر فى عدم أدائهم لإلتزاماتهم الخاصة وعدم مراعاتهم للقوانين ولوائح الشرطة. ويجب على الموظف فى كل حالة تثار فيها مسألة الإمتيازات والحصانات، أن يبلغ الأمين العام فورا بالأمر، وللأمين العام وحده تقرير ما إذا كان سيتولى رفع الحصانة من عدمه [1] .

وقد أكد هذا الرأي إتفاقية مزايا وحصانات هيئة الأمم المتحدة حيث تقر أن الأمين العام وحده الحق في رفع الحصانة عن موظفي الأمانة العامة، بل ومفروض عليه ذلك فى كافة الأحوال التى يرى فيها أن الحصانة تحول دون أخذ العدالة مجراها، و أن رفعها لا يضر بمصالح المنظمة. وكما يحق له رفع الحصانة عن الخبراء التابعين لمنظمة الأمم المتحدة[2] أما الممثلين الدوليين التابعة لها فترفع الحصانة عنهم من طرف الدول الأعضاء في جميع الأحوال التي يتضح فيها أن تلك الحصانة تحول دون تحقيق العدالة، أو أن رفعها عنهم لا يؤثر على الغرض الذي من أجله منحت. ولا تطبق أحكام المواد 11 و 12 و 13 على ممثلي الدول الأعضاء بالنسبة لحكومات الدول الذين هم من رعاياها أو التي يمثلونها أو كانوا يمثلونها [3] .

أما بالنسبة لرفع الحصانة عن الأمين العام فإن ذلك من إختصاص مجلس الأمن العام [4] .

وقد سارت إتفاقية مزايا وحصانات الوكالات المتحدة على ذات النهج وهذا في المادة -23-، حيث جعلت رفع الحصانة عن موظفي الوكالات من إختصاص الوكالة ذاتها .

كذلك فقد أخذت به إتفاقية مزايا وحصانات منظمة الوحدة الإفريقية ذات الأحكام الواردة فى إتفاقية مزايا وحصانات هيئـــة الأمم المتحدة، فأشــارت في الفقرة الرابعة مـــن

---

[1] - د/ جمال طه ندا، المرجع السابق، ص .225

[2] - المادة 23 من إتفاقية مزايا وحصانات هيئة الأمم المتحدة

[3] - المادة 14 و 15 من إتفاقية مزايا وحصانات هيئة الأمم المتحدة

[4] - تنص المادة -20- من الإتفاقية العامة لحصانات وإمتيازات هيئة الأمم المتحدة على أنه: <<...ويكون للأمين العام الحق في رفع الحصانة عن موظفي الأمانة العامة ومفروض عليه ذلك في كافة الأحوال التي يرى فيها أن الحصانة تحول أخذ العدالة مجراها وأن رفعها لا يضر بصالح الهيئة......>> .

المـادة السادسة إلى رفع الحصانة عن موظفي المنظمة من إختصاص الأمين العام ، أمـا رفع الحصانة عن الأمين العام نفسه فإنه من إختصاص مجلس وزراء المنظمة .

وبالمثل فقد إعتنقت إتفاقية مزايا وحصانات منظمة الدول الأمريكية فى المادة -14- منها الأحكام الواردة فى إتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة المشار إليها، فجعلت رفع الحصانة عن موظفي إتحاد الدول الأمريكية من إختصاص الأمين العام. أما رفع الحصانة عن الأمين العام والأمين المساعد فهو من سلطة مجلس وزراء المنظمة [1].

أما بالنسبة لمحكمة العدل الدولية فإن رفع الحصانة عن الموظفين الإداريين فى المحكمة يتم بقرار من رئيس الجهاز الإداري، ويجب لصيرورة هذا القرار نهائيا أن يعتمده رئيس المحكمة. وبالنسبة لرفع الحصانة عن قضاة المحكمة فإنها تكون من إختصاص المحكمة بهيئتها الكاملة. هذا ما أكدته المادة -18- من النظام الأساسي لهذه المحكمة .

وفضلا عما تقدم فقد درجت أغلبية الإتفاقيات المشار إليها على تأكيد وتزكية التعاون الدائم بين المنظمات الدولية والسلطات المختصة التابعة للدول الأعضاء لتحقيق العدالة ومراعاة تنفيذ الضبط، وتجنب ما قد ينشأ من سوء إستعمال الإمتيازات والحصانات المقررة للموظفين الدوليين[2]. وقد ورد النص على ذلك في إتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة المادة -21- وإتفاقية مزايا وحصانات الوكالات المتخصصة المادة -24-.

والسؤال الذي يمكن طرحه في هذا الصدد هو هل يستطيع الموظف الدولي الإعتراض على قرار رئيسه الأعلى برفع الحصانة عنه؟. والإجابة يجب أن تكون بالنفي، لأن الحصانة مقررة للجهاز الدولي الذي يمثله رئيسه الإداري وليست لمصلحة الموظف الدولي، وذلك على الرغم من التسليم بأن رفع الحصانة قد تترتب عليه أثار شخصية مباشرة نتيجة لحرمان الموظف الدولي من التمـتع بالحقوق، وذلك على الرغم من التسليم بأن رفع الحصانة قد تترتب عليه أثار شخصية مباشرة نتيجة لحرمان الموظف الدولي من التمتع بالحقوق. ولكن هذا الإعتبار لا يؤدي إلى طلب إلغاء قرار رفع الحصانة للموظف الدولي

---

[1] - د/ جمال طه ندا، المرجع السابق، ص 225 و 226.

[2]- وهذا ما نصت عليها كذلك الفقرة الخامسة من المادة السادسة من إتفاقية مزايا وحصانات منظمة الوحدة الإفريقية ، وكذا المادة -11 – من اتفاقية مزايا وحصانات منظمة الدول الأمريكية .وأخيرا المادة -24- من اتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية.

وعما إذا كان هناك عدوان على شروط الوظيفة أو عقد العمل. ولذلك يرى البعض تخوفا من إساءة إستعمال السلطة، أن مسألتي قيد الموظف الدولي في قائمة الموظفين الدوليين المتمتعين بالامتيازات والحصانات ورفع الحصانة عن الموظف الدولي يجب ألا يكونا من قبيل السلطات التقديرية المطلقة لرئيس الإدارة. ذلك لأن العدالة تقضي بأن يكون للجهاز التشريعي أي العام في المنظمة الدولية سلطة الرقابة على هذه القرارات.

ويتم حل المشكلة عن طريق الإتفاق بين الجهاز الدولي والدولة التى يهمها الأمر، فقد يؤدي ذلك [1] إلى قبول إختصاص إحدى المحاكم الدولية، وهو حل يمكن الأخذ به عند الخلاف حول تفسير النصوص القانونية التي تحكم الإمتيازات والحصانات. من ذلك نشير إلى أن المادة -29- من الإتفاقية العامة لإمتيازات وحصانات الأمم المتحدة قد أخذ بهـذا الحل، وذلك بالنص على محاولة فض النزاع بطريق المفاوضات المباشرة، فإذا تعذرت التسوية يحال الأمر إلى محكمة العدل الدولية، التي إذا رأت أنه أسيىء إستعمال الحصانة أو وقع تعسف في إستعمالها .

ولقد تساءل الأستاذ "هانس كلسن" في مؤلفــه عن الأمم المتحــدة عما إذا كانــت الفقرة (أ) المادة -29- قد إستبدلت إختصاص المحاكم الوطنية المختصة إقليميا بإختصاص الأجهزة التي أنشأتها الأمم المتحدة للفصل فى المنازعات التى أشار إليها هذا القسم؟. بمعنى آخر هل هذه المادة تفرض على الدول الأعضاء الإلتزام بأن تعترف بعدم إختصاص محاكمها بنظر في هذه المنازعات؟ والإجابة الوحيدة عن هذا التساؤل، أن وجود هذا الإلتزام لا يمكن أن يكون محل شك، لأنه لو لم تكن الغاية من هذه المادة هي إحداث هذا الأثر القانوني لما كانت هنا حاجة إلى النص على الحكم الذي تضمنه في هذا الصدد، ويلاحظ أن الإتفاق المبرم بين الأمم المتحدة وسويسرا ينص على أنه في حالة قيام خلاف بين المنظمة والمجلس الفيدرالي بخصوص تطبيقـه أو سريانه، يعـرض الأمر في الحالتين السابقتيـن على محكمة

متكونة من ثلاثة قضاة [1]، في حين أن الإتفاق المبرم بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة

[1]- د/ عبد العزيز سرحان، المرجع السابق، ص 334 .

الأمريكية يقضي بأن الخلافات حول التفسيرأو التطبيق إذا لم يتم حلها بالمفاوضات أو أية وسيلة أخرى يوافق عليها الطرفان تعرض على محكمة مكونة من ثلاثة محكمين ويكون قرارالمحكمة نهائيا، كذلك تنص الإتفاقية المبرمة بين كندا ومنظمة الطيران المدنى الدولية على حل الخلاف بالمشاورات الثنائية، فإذا تعسر الوصول إلى تسوية يعرض الأمر على محكمة العدل الدولية .

الفرع الثاني: التنازل الإرادي عن الحصانة

وهذا التنازل يتم بمحض إرادة الموظف الدولي على النحو ما سبق، وذلك بالإتفاق مع الجهاز الدولي الذي يعمل به. ويجب أن يكون التنازل صريحا. وبالنسبة للتنازل الضمني فإنه لا ينتج أثره في عدم التمسك بالحصانة إلا في الحالة التي يرفع فيها الموظف الدولي دعوى أمام المحمكة ويمثل أمامها بمثابة تنازل منه عن حصانته القضائية في شأن ما يتعلق بتلك الدعوى [2].

المطلب الثاني: الإجراءات الثنائية

وهي تتم عن طريق الإتفاقيات العامة والإتفاقيات التي تبرم بين المنظمة الدولية والدول المعنية .

وغالبا ما تتولى هذه الإتفاقية تحديد المحكمة المختصة بنظر في الخلافات التي تثور حول تفسير النصوص الخاصة بالإمتيازات والحصانات، وما يترتب على ذلك من إساءة إستعمال هذه الإمتيازات والحصانات، ومن ذلك أن الإتفاقية العامة لمزايا وحصانات هيئة الأمم المتحدة تحدد أولا طريقة فض النزاع عن طريق المفاوضات المباشرة، وإذا تعذرت

---

[1]- وبالنظر الى أن الحصانة ليست من الحقوق الخاصة للموظف الدولى، بل الغرض منها حماية هذا الموظف ، فإن هذا السلوك من جانب الموظف الدولى لا ينتج أثره القانونى إلا إذا تأكدت المحكمة من موافقة الجهاز الدولى على التنازل عن الحصانة. ومن السوابق القضائية لذلك : ما جاء بالحكم الذى أصدرته الدائرة الثالثة لمحكمة فى جنيف في 21 جويلية سنة 1927 فى قضية السيدة (بارلت) من التنازل عن الحصانة فى القضية التى رفعتها هذه السيدة ضد زوجها الذى كان من موظفى الطائفة الأولى فى مكتب العمل الدولى، هو تنازل صحيح أقرته المحكمة، لأن الزوج قد تنازل صراحة عن حصانته القضائية، وأن المدير المساعد لمكتب العمل الدولى قد أكد ذلك فى الخطاب الذى أرسله للمحكمة فى 21 جويلية سنة 1927 .

راجع فى ذلك : د/عبد العزيز سرحان، المرجع السابق، ص 333.

[2]- د/ جمال طه نداء، المرجع السابق، ص 227.

التسوية على هذا النحو ، يحال الأمر إلى محكمة العدل الدولية [1] وتقابلها في ذلك المادة 32 من الاتفاقية العامة لمزايا وحصانات الوكالات المتخصصة، لإصدار رأي إستشاري يكون نهائيا بالنسبة للطرفين. وإذا رأت المحكمة أنه قد أسيئ إستعمال الحصانة أو وقع تعسف في إستعمالها في هذه الحالة، فيكون من حق الدولة بعد إخطار المنظمة الدولية أن توقف سريان الإمتياز أو الحصانة التي أسيئ إستعمالها .

وتجدر الإشارة إلى أن الإتفاقية المبرمة بين الأمم المتحدة وسويسرا تنص على أنه فى حالة قيام خلاف بين المنظمة والمجلس الفيدرالى بشأن تطبيقه أو سريانه، يعرض الأمر على هيئة تحكيم مكونة من ثلاث ممثلين. كما أن الإتفاقية المبرمة بين منظمة العمل الدولية وسويسرا تقضي بعرض الأمر في هذا الشأن على محكمة مكونة من ثلاث قضاة. أما الاتفاقية المبرمة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية [2] فتقضي بأنه إذا تعذر حل الخلافات حول التفسير والتطبيق عن طريق المفاوضات أو أية وسيلة أخرى يوافق عليها الطرفان، فإن الأمر يعرض على محكمة مكونة من ثلاثة محكمين ويكون قرارها نهائيا .

المطلب الثالث: الإجراءات الأخرى

وهي تلك التي تتخذها الدولة التي تتمسك بإساءة إستعمال الإمتيازات والحصانات أو تعسف فيها . وسندرس هذه الإجراءات في ثلاث فروع والمتمثلة أساسا فيما يلى :

الفرع الأو: إبعاد الموظف الدولى

ويتم ذلك عندما يأتي الموظف الدولي أحد الأفعال التي تمثل تعسفا منه في إستعمال تلك الحصانات والإمتيازات الممنوحة له، أو التي يترتب عليها إساءة لإستعمال تلك الحصانات والإمتيازات. فهنا لا تجد الدولة المعنية مناصا من إبعاد الموظف الدولي المخالف وطرده من خدمتها، وذلك بعد استيفاء بعض الضمانات التى تحددها بعض

1- أنظر المادة -30- من اتفاقية حصانات وإمتيازات الأمم المتحدة المبرمة بتاريخ 16 فيفري 1946 التي تنص على: << يرفع كل خلاف في تفسير أو تطبيق هذه الإتفاقية أمام محكمة العدل الدولية، مالم يتفق الطرفان في حالة معينة على الإلتجاء إلى طريق آخر للتسوية......>> .

2- الإتفاقية المبرمة بين الولايات المتحدة الأمريكية والأمم المتحدة بتاريخ 26 جوان 1946 .

نصوص الإتفاقيات ومن بين هذه الإتفاقيات نجد مثلا الإتفاقيات الخاصة بالمقر [1]. ومن الإتفاقات التي تنص على الجزاءات والإجراءات التي تتبع في حالة إساءة الموظف الدولي أو تعسفه في إستعمال الحصانات والإمتيازات، الإتفاقية العامة لإمتيازات وحصانات المنظمات المتخصصة . فقد وردت الأحكام المقررة في هذا الشأن في الفصل السابع منها تحت عنوان "إساءة إستعمال المزايا" حيث تقضي المادة -24- من تلك الإتفاقية في هذا الخصوص بأنه في الحالة التي ترى فيها إحدى الدول أنه قد وقعت إساءة إستعمال لإحدى المزايا أو الحصانات الممنوحة بمقتضى الإتفاقية، فإن لكل من هذه الدول والمنظمة المتخصصة أن تتشاور فيما بينها للتحقق من وقوع ذلك ولمحاولة منع تكراره إن ثبت وقوعه. وإذا لم تسفر هذه المشاورات عن نتيجة مرضية للدولة وللوكالة المتخصصة المعنيتين، تطبق الإجراءات القضائية الخاصة بحل المنازعات والتي حددتها المادة -32- من الإتفاقية. وهي تقضي بإحالة كل خلاف ناشئ عن تفسير الإتفاقية أو تطبيقها إلى محكمة العدل الدولية. فإذا وجدت المحكمة المذكورة أن ثمة إساءة إستعمال، كان للدولة التي مستها تلك الإساءة - بعد إخطار الوكالة ذات الشأن- أن تحرم هذه الوكالة، وموظفيها بالقطع من المزايا والحصانات التي أسيئ إستعمالها .

وتقضى المادة -25- من ذات الإتفاقية بأنه لا يحق لسلطات الدولة أن تطلب من الموظفين الذين يعملون بها مغادرة البلاد التي يباشر فيها وظائفهم بسبب ما يقومون به من أعمال بصفتهم الرسمية، وإنما إذا أساء أحد هؤلاء الموظفين إستعمال مَزية الاقامة، و ذلك بأن أتى فى هذه الدولة أعمالا تخرج عن نطاق وظيفته الرسميـــة، كان لحكومة هـــذه الدولة، أن تطلب إليه مغادرة أراضيها، على أن تراعى بالنسبة للموظفين الذين يتمتعون

---

[1]- من ذلك ما تقرره المادة (29) من الاتفاقية المبرمة بين كندا ومنظمة الطيران المدنى الدولية والتى تقضى بأنه فى حالة قيام الموظف الدولى بنشاط غير مرغوب فيه خارج نطاق وظائفه الرسمية يمثل إساءة في إستعماله وإستخدام الحصانات والامتيازات الممنوحة له ، فإن الحكومة الكندية تملك إجبار هذا الموظف على مغادرة الدولة بمراعاة ما يأتى :

ا – احترام الاجراءات الدبلوماسية اذا كان هذا الموظف يندرج ضمن كبار الموظفين الدوليين .

ب – سبق الاتفاق على ذلك مع السكرتير العام للمنظمة بالنسبة لسائر الموظفين الآخرين . وكذلك ما ينص عليه الاتفاق الثنائى المبرم بين منظمة الدول الأمريكية والولايات المتحدة عام 1952 والذى نصت المادة الثالثة منه على أنه فى حالة اساءة استعمال المزايا والحصانات والامتيازات فى الولايات المتحدة من قتل أي شخص يتمتع بالمزايا والحصانات الدبلوماسية وفقا للمادتين السابقتين ، فإنه يتعين عدم تفسير تلك المزايا والحصانات على أنها تعفى من قوانين ولوائح الولايات المتحدة بشأن الإقامة الدائمة للأجانب . وعلى ذلك فإن الشخص لا يمكن مطالبته بمغادرة البلاد إلا وفقا للإجراءات المتعارف عليها والمتبعة بالنسبة للمبعوثين الدبلوماسيين لدى حكومة الولايات المتحدة .

انظر : الاتفاقية المبرمة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية بتاريخ 26 جوان 1946 .

بالحصانات والإمتيازات المحددة المنصوص عليها في الإتفاقية أنه لا يجوز إصدار الأمر إليهم بمغادرة أراضي الدولة إلا بعد موافقة وزير الخارجية تلك الدولة [1]، على ألا تعطى هذه الموافقة إلا بعد إستشارة الرئيس التنفيذي للوكالة ذات الشأن. وإذا إتخذت إجراءات إبعاد موظف كان للرئيس التنفيذي للوكالة التي يتبعها حق التدخل فى هذه الإجراءات لصالح الموظف الذي إتخذ ضده .

الفرع الثاني: إلغاء النصوص المقرر للإمتيازات والحصانات

وذلك على أساس ما يراه البعض من أن لكل دولة الحق في أن تلغي في كل لحظة أية معاهدة ترى أنها ضارة بمصالحها. ولكن القول على إطلاقه غير صحيح من وجهة نظرنا لأن إلغاء الإتفاق الدولي بالإرادة المنفردة له شروطه التي إستقرت في العرف الدولي والتي أصبحت الآن مقننة بأحكام تشريعية في إتفاقية قانون المعاهدات الدولية .

ولذلك فإن الإتفاقية العامة لحصانات هيئة الأمم المتحدة لم تنص على هذا الاجراء . كذلك مما هو جدير بالملاحظة أنه عند إعداد إتفاقية إمتيازات المنظمات المتخصصة ظهر إتجاه يدعو إلى النص الصريح على هذا الإجراء بحيث يكون من حق الدولة العضو في الإتفاقية أن تقوم بإلغائه وتحرير نفسها من سائر الإلتزامات التي تضعها على عاتقها مع بقائها بالرغم من هذا الإجراء عضوا في المنظمة المتخصصة . ولكن لجنة الأمم المتحدة الفرعية للإمتيازات والحصانات إعترضت على أساس أن المبدأ العام الذي يقضي الإعتراف لسائر المنظمات المتخصصة بالإمتيازات والحصانات قد تم التسليم به من جانب سائر الدول ، وأنه بالنسبة للدول التي تنضم إلى هذه الإتفاقية بخصوص إحدى المنظمات المتخصصة فإن هذا الإنضمام يتضمن الإعتراف بهذه الإمتيازات والحصانات المنصوص عليها في هذه الإتفاقية بإعتباره أمرا ضروريا وأنه من غير المقبول أن تنكر إحدى الدول الأعضاء في منظمة متخصصة على هذه المنظمة التمتع بالإمتيازات والحصانات بينما تستمر بصفتها عضوا ، في التمتع بمزايا وحقوق العضوية فيها . ولذلك حذف الإقتراح الذي أشرنا إليه من

---

[1] ـ يلاحظ أن القسم 29 من قانون الحصانات فى الولايات المتحدة الأمريكية رقم 291 لسنة 1945 يعطى لوزير الخارجية الأمريكية الحق فى أن يطلب رحيل الموظف الدولى من غير الأمريكين، الذي يكون وجوده في الولايات المتحدة الأمريكية غير مرغوب فيه .
أنظر : جمال طه ندا، المرجع السابق، ص 230.

الصياغة النهائية لإتفاقية إمتيازات وحصانات المنظمات المتخصصة .

ومما يحمل على الإعتقاد بأن القاعدة العامة في هذه المسألة هي عدم جواز إلغاء الإمتيازات والحصانات المقررة للوظيفة العامة من جانب إحدى الدول بإرادتها المنفردة مع إصرار هذه الدولة على الإستمرار في الإحتفاظ بعضويتها في الجهاز الدولي التابع له هذه الوظيفة . ولكن يبقى للدولة في حالة الإنسحاب الحق في إلغاء مثل هذه الإتفاقية، إلا إذا كان مقر الجهاز الدولي يقع على إقليمها، فإنه في هذه الحالة يكون من غير المقبول أن تلجأ الدولة إلى هذا الإجراء قبل نقل هذا المقر خارج إقليمها، لما يترتب على ذلك من تجريد الوظيفة العامة الدولية من جزء هام من الضمانات التي تكفل لها الإستقلالية ، ولما تتضمنه أيضا من عدوان على النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية بإجراءات إدارية أو تشريعية تتخذها الدولة بإرادتها المنفردة في حين أن النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية قواعده القانونية ذات طبيعة دولية [(1)].

ولكن من حيث الناحية العملية نجد بعض الصعوبات [(2)] في تحديد مدى تطبيق هذه الحصانات على الموظفين الدوليين سواء لكون هؤولاء الموظفين لا يتمتعون بحصانة مطلقة بل بحصانة محدودة تشمل فقط الأعمال الرسمية الصادرة منهم أثناء تأدية وظائفهم أو لعدم تفهم القضاء الوطني لطبيعة الوظيفة العامة الدولية وضمانات إستقلالها التي تتمثل بعضها في الحصانات التي يسبغها القانون الدولي على الموظفين الدوليين ، وهذا ما يجعلها في بعض الأحيان تصدر أحكام لا تتفق مع القانون الدولي.

و لهذه الإعتبارات كان من الضروري أن نقف على بعض التطبيقات العملية التي تؤكد هذه الصعوبات ومن بينها نجد:

- **قضية كوماتوس:** "كوماتوس" أمريكي الجنسية كان يعمل موظفا بالأمم المتحدة وقد تم القبض عليه خارج مقرها بواسطة بوليس مدينة نيويورك ، بتهمة جريمة سرقة التي

---

[1]- د/ عبد العزيز سرحان، المرجع السابق، ص 336.
[2]- د/ صلاح الين عامر، المرجع السابق، ص 259 .

إرتكبت في مقر الأمم المتحدة. وقد دفع أمام المحكمة الأمريكية بعدم الإختصاص نظرا للحصانة القضائية التي يتمتع بها بإعتباره موظفا دوليا. وغير أن المحكمة رفضت الدفع لأن هذه الحصانة يقتصر تطبيقها على الأعمال الرسمية التي يقوم بها الموظف الدولي ، أي الأعمال التي تعتبر من متطلبات وظيفته وليست السرقة بطبيعة الحال .

- **قضية الموظفين الكوريين في لجنة الأمم المتحدة لكوريا:** قد قام البوليس الكوري في شهرسبتمبر من سنة 1949، بالقبض على إثنين من الكوريين الموظفيين في اللجنة التي أنشئتها الأمم المتحدة والخاصة بكوريا [1]، وتم ذلك بدون تصريح من الأمين العام لهذه اللجنة أو إخطار له ، فبادر بالإحتجاج على هذا التصرف ، وأخطر الأمين العام للأمم المتحدة الذي قام بدوره بإرسال برقية إحتجاج إلى وزارة الخارجية الكوريا ملفتا نظرها إلى المادة -105- من ميثاق الأمم المتحدة وقرار الجمعية العامة رقم 76، وقد تضمنت البرقية للإشارة إلى جنسية الموظف التي ليست لها أدنى تأثير على وضعه القانوني بإعتباره يتمتع بالإمتيازات والحصانات، حتى في الحالات التي يعمل فيها على إقليم الدولة التي يحمل جنسيتها ، كما أشارت إلى تأكيد السلطات الكورية للأمم المتحدة بأن الموظف الدولي الذي يحمل جنسيتها لن يتم إستجوابه بشأن الوقائع المرتبطة بنشاطه لدى المنظمة.

وبتاريخ 13 سبتمبر 1949 أرسلت وزارة الخارجية الكورية بردها إلى الأمين العام للأمم المتحدة وجاء به أنه: << على الرغم من أن كوريا ليست عضوا في الأمم المتحدة إلا أنها تحترم تماما المبادئ الواردة في المادة -105- من ميثاق الأمم المتحدة وقرارالجمعية العامة رقم 76 (1) والإمتيازات والحصانات الواردة فيها >> [2].

---

[1]- راجع في ذلك بالتفصيل: د/ جمال طه ندا، المرجع السابق، ص 192 وكما أشار إلى هذه القضية د/ مفيد شهاب ، سند ونطاق حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين، المرجع السابق، ص 29.

[2]- د/ عبد العزيز محمد سرحان، المرجع السابق، ص 115 - 316.

- **قضية مودريش:** بعد الإنقلاب الذي وقع سنة 1948 في" براغ" إتجهت نية الحكومة التشيكوسلوفاكية الجديدة إلى محاكمة بعض الموظفين الدوليين العاملين في براغ بتهمة التجسس والنشاط التخريبي، وعلى ذلك قام شخصان من موظفي بوليس الأمن في 25 ماي 1949 بإقتحام مقر مركز الأمم المتحدة للإعلام في براغ للقبض على " أدولف مودرتش" التشيكي الجنسية، وقاما بتفتيش مكتب الأمم المـتحدة للإعلام . ورغم تمسكه بالحصانة القضائية فقد تمت محاكمته بعد موافقه مدير المركز على إستجوابه والتحقيـق معه في الأعمال غير المتعلقة بوظائفه الرسمية. وقد أدانته المحكمة التشيكية لثبوت إرتكابه أفعالا يعاقب عليها وفقا لأحكام القانون التشيكي (والتي تخـرج عن إطار الأعمال الرسميـة لوظيفته)، وأرسلت صورة من الحكم لجهة عمل التي يعمل عندها هذا الموظفي الدولي[1].

- **قضية كومارزوامي:** " كومارزوامي" ماليزي الجنسية عَمل كخبير في لجنة حقوق الإنسان لمنظمة الأمم المتحدة التي كلفته بالنظر في قضية إستقلال القضاة والمحامين 1994 وأحاط بدراسة الموضوع من خلال إستجوابات له. والذي تم نشره في مجلة على شكل مقـال. فقامت المحاكم الماليزيا بمتابعته مدعية أنه إرتكب جريمة قذف فيما قاله أثناء إستجواب له في القضية المذكورة آنفا لكونه تطرق إلى بعض القضايا التي عرضت أمام المحاكم الوطنية الماليزيا ونقد بشدة النظام القضائي الماليزي وهذا من خلال الأحكام التي تتخذه هذه المحاكم، وتطالب هذه الأخيرة بالتعويض عن الأضرار وهذا بفرض غرامة عليه قدرها 112 مليون دولار أمريكي ولكن "كوفي عنان" الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة إعترض موقف المحاكم الماليزيا لكون أن السيد " كومارازوامي" يعتبر خبير لمنظمة الأمم المتحدة فإنه يتمتع بحصانة قضائية وهذا حسب المادة -22- من إتفاقية المتعلقة بحصانات وإمتيازات هيئة الأمم المتحدة وطلب مجلس الإقتصادي والإجتماعي الذي يعتبر كجهاز فرعي في لجنة حقوق الإنسان التابعة لمنظمة الأمم المتحدة في شهر أوت 1998 من محكمة

---

[1]- مفيد شهاب، سند ونطاق حصانات وإمتيازات الموظفيي الدوليين، المرجع السابق، ص 26 . وكذلك عبد العزيز محمد سرحان، المرجع السابق، ص 314 - 315 .

العدل الدولية إبداء رأيها الإستشاري حول القضية وهذا بعد الخطوات التي قام بها الأمين العام من أجل حماية الحصانة القضائية للسيد "كومارازوامي" وصدرت المحكمة رأيها الإستشاري في أفريل 1999 وهذا بموافقة 14 صوت ضد صوت واحد على تطبيق المادة -22- فصل السابع من إتفاقية الحصانات والإمتيازات المتعلقة بهيئة الأمم المتحدة "التي تمنح له الحصانة القضائية في كل الأقوال التي نطق بها أثناء تأدية وظيفته الموكولة إليه من طرف منظمة الأمم، وكما أن المحاكم الوطنية الماليزية قد خرقت القانون الدولي بإتخاذ مثل هذا الموقف لأنها لم تراعي حصانات هيئة الأمم المتحدة ".

علما أن الأراء الإستشارية التي تصدرها محكمة العدل الدولية غير ملزمة ، إلا أن الرأي الإستشاري الذي إتخذته في هذه القضية لها قوة إلزامية لكون أن هذه الإتفاقية تنص أنه إذا حدث خلاف بين هيئة الأمم المتحدة من جهة وبين إحدى دول الأعضاء من جهة أخرى، فيطلب إبداء الرأي القانوني ويكون قرار المحكمة في ذلك نهائيا ملزما لطرفين وبالتالي لا يمكن للمحاكم الماليزيا معارضة هذا الرأي [1] .

---

[1]- David RUZIE, cour internationale de justice et immunité de juridiction, RGDI, A.Pedone, Paris, 1999, p 666

خاتمة الفصل الثاني

من خلال العرض السابق لنطاق تطبيق الحصانات والإمتيازات المخولة لقاضي محكمة العدل الدولية نستنتج أن حصاناته واسعة تشمل عدة جوانب: الحصانة القضائية، الحصانة الشخصية، وتسهيلات أخرى، فنلاحظ أن هذه الحصانات والإمتيازات هي إستثناء ورد على الأصل، فالقاعدة العامة أن ينحسر نطاق تطبيقها على الأعمال الرسمية التي يقوم بها الموظف الدولي أثناء مباشرة لمهام وظيفته، غير أن هذه الحصانات والإمتيازات قد لا تكون وافية بالغرض التي تصبوا إليه المنظمة الدولية بالنسبة لمن يشغلون وظائف رئيسية ومن بينهم قضاة محكمة العدل الدولية، وإن إحتياجات أعمالهم ومراكزهم الممتازة تقتضي مزيدا من الحماية، وهذا بمنحهم مزايا وحصانات التي إستقر العرف الدولي على منحها لرجال السلك الدبلوماسي. ولكن الإعتراف بمثل هذه الحصانات خاصة الحصانة القضائية الجنائية للقاضي يمكن أن تشكل خطر على دولة المقر، لأنه قد يسيء إستخدام هذه الحصانات ، بعدم إحترام قوانين الدولة وأنظمتها، وقد يتمادى إلى أبعد حد بإرتكابه لأفعال مشينة وجرائم جنائية، متذرعا بحصانته، الأمر الذي يجعل هذه الأخيرة تخرق أحكام القانون الدولي، بعدم إحترام حصانته، غيــر أن شـــلل دولة المقر حيال القاضي، لايعني وقوفها موقــف المتفرج، فإذا قام بأعمال تعد من قبلها خطيرة، يمكنها أن تتخذ ضده إجراءات المتابعة ، فلها أن تطلب من الأمين العام بمغادرة القاضي أراضيها وكما أن للأمين العام سلطة رفع الحصانة عنه إذا رأى أن هذه الحصانة لا تشكل ضرر لمصلحة المنظمة. إلا أن هذا الإجراء يبقى غير كافي لكون أن رفع الحصانة تتعلق بالدرجة الأولى بمصلحة المنظمة وليس بمصلحة دولة المقر.

خـــــــــاتمـة

وفي ختام القول يمكن أن نستخلص من خلال هذه الدراسة أن الإتفاقية العامة المتعلقة بالحصانات والإمتيازات الدولية لهيئة الأمم المتحدة لم تشر بصفة صريحة إلى حصـانات قضاة المحكمة بل جاءت أحكامها عامة وشاملة حيث إكتفت بالإشارة فقط إلى حصانات وإمتيازات الموظفون الدوليون، والواردة في الفصل الخامس منه، وكذلك ميثاق الأمم المتحدة الذي أشار بصفة مطلقة إلى حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة وهذا في المادة 105 منه.

أما النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية فقد أشارت إلى حصانات وامتيازات القضاة في مادة واحدة فقط وهي **المادة 19**. ونفس الشيء لإتفاقية المقرالمبرمة بين هولندا والأمم المتحدة فأشارت في قسمها الأول إلى حصانات وامتيازات موظفي الأمم بصفة عامة ثم خصصت القسم الثاني إلى بيان حصانات وإمتيازات قضاة المحكمة، غير أنها جاءت بصفة عامة، لذلك إعتمدت على إتفاقية فينا لسنة 1961 المتعلقة بحصانات وامتيازات المبعوثين الدبلوماسيين المستمدة من العرف الدولي لتحديد تفاصيل ومضمون أحكام الحصانات والإمتيازات المتعلقة بالقاضي، ولهذا يعتبر العرف الدولي المرجع الأساسي لسد ما يعتري الإتفاقيات السالفة الذكر من نقص في هذا الشأن.

وما يمكن إستنتاجه أيضا أن الغرض من منح الحصانات والإمتيازات لقاضي محكمة العدل الدولية هو ضمان إستقلاله أثناء تأدية مهام وظيفته، بعيدا عن كل التأثيرات والضغوطات الخارجية ، لاسيما الضغوطات التي يمكن أن تمارسها الدولة التي يوجد فيها مقر المنظمة، أو الدولة التي ينتمون إليهم بجنسيتهم .

والإستقلال الذي يتمتع به القاضي يمتد أثاره حتى في مواجهة المنظمة الذي يعمل فيها ولحسابها، فلا تمارس عليه الرقابة والتوجيه أثناء القيام بمهام وظيفته، وكذلك في مواجة الدولة التي يحمل جنسيتها، ولايخضع فيما يصدره من قرارات وفتاوي إلا لسلطان القانون والضمير. إلا أن حياد القاضي وإستقلاله يبقى نسبيا، لأنه يستحيل تشكيل المحكمة من قضاة يتمتعون بحياد كاف وبإستقلال مطلق لكون أن هؤلاء بشر، ولن يتنازلوا عن جنسيتهم بمجرد قبولهم لوظيفة القضاء، فغالبا ما ينحاز القضاة لوجهة نظر دولهم وهذا إلى تمسكهم

بقيم ثقافية المتعلقة بالدولة التي ينتمون إليها بجنسيته، مما يجعل الوضع معيبا ومنافيا مع ما يجب ان يتسم به قضاة المحكمة من إستقلال مطلق وحياد كامل، ولهذا فإن فقر القضاء لا يرجع إلى ضعف القانون الدولي بقدر ما يرجع إلى الإفتقار إلى الثقة في حياد القاضي. غير أن الحياد يعتمد على ذهن عال وضمير نبيل، لا يمكن ضمانه تماما لكن بقدر المستطاع الإطمئنان إلى الحصول عليه عن طريق مظاهر خارجية يجب أن تتوفر في القاضي ، وهذا ما نصت عليه المادة 20 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية.

والمنطق يقضي بأن القاضي ملزم بألا يحقق في أداء وظيفته سوى مصلحة المنظمة التي ينتمي إليها دون سواها، ولكن هذا لا يعني أنه قد يضحي بمشاعره الوطنية وعقائــده السياسية ، فالصلة تبقى قائمة لكن في حدود التي لاتؤدي إلى الإخلال بالواجبات.

وكما توصلنا من خلال البحث السابق أن قاضي المحكمة صنف ضمن فئة كبار الموظفين الدوليين إذ يتمتع بحصانات وامتيازات مماثلة لحصانات وامتيازات المبعوثين الدبلوماسيين فحصاناته وإمتيازاته تشمل الأعمال الرسمية التي يقوم بها أثناء مباشرته لأعمال وظيفته وكذا التصرفات الخاصة المتعلقة بمصالحه الشخصية عكس باقي الموظفين الدوليين في المنظمة فحصانتهم تشمل فقط الأعمال الرسمية دون التصرفات الخاصة، وقد إنتقد بعض الفقهاء بشدة فكرة منح حصانات وامتيازات مطلقة لقاضي المحكمة فأقروا أنه أمر مبالغ فيه، تمتد لتشمل حتى تصرفاته الخاصة، فيمكن أن يستغل هذه الحصانات والإمتيازات من أجل تحقيق مصالحه الخاصة وهذا بإرتكابه لأفعال غير مشروعة، علما أن الحصانة القضائية الممنوحة للقاضي مطلقة، فله أن يتمسك بحصاناته وإمتيازاته.

ولرد على هذا الرأي فإننا نقر أن أي حديث عن الحصانة القضائية وغيرها من الحصانات المخولة للقاضي لايجب أن يتم بمنأى عن الحديث عن واجبات القاضي وإلتزامات الوظيفة الدولية. ذلك أن الحصانة لم تتقرر إلا لتمكين القاضي من القيام بواجباته وأداء إلتزامات الوظيفة على الوجه الأكمل. ومن هنا فإذا تعلق الأمر بعدم إلتزام القاضي بواجبات الشرف والحفاظ على حقوق ومصالح المنظمة التي يعمل بها، فإن ذلك يؤدي حتما وتلقائيا إلى زوال الحصانة من أجل التصدي للكشف عن الإخلال بواجبات والآثار المترتبة عليه، وخاصة إذا تعلق الأمر بموضوع الجرائم الدولية لكونه يعتبر الحاجز الذي يعيق سريان الحصانات الدولية، فالمواثيق الدولية رفضت أن يحتفظ الموظف الدولي بالحصانة

من القضاء الجنائي عندما يتعلق الأمر بإرتكابه لجريمة الدولية التي تمس المجتمع بأسره. فقد بات من المستقر أنـــه لا يعتــد بالحصانة ولا يمكن أن تكون وسيــلة للإفلات مــن العقاب، فتقوم الأجهزة الدولية برفع الحصانه عنه وتوقيع العقاب عليه، فيعد إجراء ضروري للحد من إنتهاك حقوق الإنسان.

ومن خلال هذه الإستنتاجات التي توصلت إليها، أود أن أقترح بعض الحلول للصعوبات التي تواجهها هذه الحصانات والإمتيازات في أرض الواقع والمتمثلة فيما يلي:

أولا: تبسيط الإجراءات لتيسير ممارسة الإمتيازات والحصانات الممنوحة للموظفين الدوليين، بمعنى أن هناك حاجة إلى إعادة تقييم الإجراءات التي تعتمدها الدولة التي يتواجد على إقليمها المنظمة الدولية وذلك للممارسة مهامهم على أكمل وجه .

ثانيا: ينبغي للهيئات التشريعية للمنظمات الدولية أن تذّكر دول العضو فيها بأهمية تنفيذ أحكام إتفاقات المقر تنفيذا كاملا وضمان إستخدام إجراءات مبسطة لتيسير ممارسة الإمتيازات والحصانات والمزايا الممنوحــة لموظفيها كمزايا إعفاء ضريبـــي، وإصدار بطاقات خاصة ولإستخدامها في معاملات معفاة من الضرائب، مع مراعاة التغيرات التي تطرأ على التشريع الداخلي وتطورات التي تحدث داخل المنظمات .

- يجب أن تبذل المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة جهودا إضافية لنشر معلومات فيما يتعلق بإمتيازات وحصانات الموظفين في كل من مقرات المنظمة، وكذلك واجباتهم وإلتزاماتهم . من شأن ذلك أن يضمن في جملة أمور، جعل الموظفين أكثر قدرة على إتخاذ القرارات المستنيرة فيما يتعلق بحياتهم المهنية .

و لتعريف الموظفين وخاصة الموظفين الجدد والموظفين الذين وصلوا حديثا إلى مقر الهيئة تعريفا أفضل على مضامين إتفاقيات الدولة التي تتواجد على إقليمها مقر المنظمة، أن يطلب إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات إصدار تعاميم إعلامية شاملة عن الإمتيازات والحصانات وغيرها من المزايا الممنوحة للموظفين الدوليين وكذلك عن إلتزاماتهم، ونشرها على نطاق واسع بالوسائل الإلكترونية وغيرها من الوسائل المناسبة .

ثالثا: ينبغي على لأمين العام للأمم المتحدة، بوصفه رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق أن يطلب إلى المجلس المذكور تنسيــق صياغة إتفاقية مقر إطاري نموذجـــي، أوعلى الأقــل، مواد موحدة تكفل التماثل، كما تقرهما الجمعية العامة. ويمكن

إستخدام مثل هذا الإطار النموذجي أو هذه المواد الموحدة كدليل يهتدى به في إبرام إتفاقيات مقر مقبلة و/أو تحديث إتفاقيات المقر القائمة بين المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة ودولة المقر وينبغي ألا يخل أي الإتفاق مقر إطاري نموذجي أو أي مواد موحدة بأي الإتفاقات قائمة بالفعل تنص على شروط أكثر مواتاه.

رابعا: تجهيز تأشيرات الدخول للموظفين الدوليين في الوقت المناسب إذ ينبغي للهيئات التشريعية للمنظمات أن تذكر البلدان المضيفة بأهمية تبسيط الإجراءات التي تكفل الإسراع في تجهيز تأشيرات الدخول للموظفين والمسؤولين المسافرين في مهام لصالح منظمات الأمم المتحدة، والتي تحول دون حدوث تأخير لا مبرر له في عمل المنظمة الأساسي وتحد من الخسائر المالية الممكنة .

خامسا: أن تعترف الدولة التي تتواجد على إقليمها المنظمة الدولية للموظفين الدوليين الذين يحملون جنسية دولتها أو يقيمون فيها إقامة عادية بنفس الحصانات والإمتيازات التي يتمتع بها باقي الموظفون الذين يعملون في هذه المنظمة دون وضع قيود عليها، وهذا لا يعتبر مساس بمبدأ المساواة بين المواطنين لأن الغرض منه هو تحقيق مصلحة المنظمة الدولية بالدرجة الأولى ولا غير.

قـــــــائمة المـــــــراجع

أولا- المراجع باللغة العربية:

1- الكتب العامة:

1- د/ أبو هيف علي صادق، القانون الدبلوماسي، منشأة المعارف بالإسكندرية، طبعة 1975.

2- د/ الدقاق محمد السعيد، التنظيم الدولي، دارالمطبوعات الجامعية الإسكنديرية، 1987.

3- د/ الدقاق محمد السعيد ودكتور سلاحة حسين مصطفى، المنظمات الدولية المعاصرة، منشأة المعارف الإسكنديرية (ب ت).

4- د/ العادة سموحي فوق، الدبلوماسية الحديثة، دار اليقضـــة العربية بيروت، الطبعة الأولى، 1973.

5- د/ العريان عبد الله، المجموعة الدولية، مكتبة النهضة المصرية القاهرة، 1956.

6- د/ الغنيمي محمد طلعت، الوجيز في التنظيم الدولي، منشاة المعارف الإسكندرية، (ب ت).

7- د/ الغنيمي محمد طلعت، الأحكام العامة في قانون الأمم، منشاة المعارف الإسكندرية، (ب ت).

8- د/ المجذوب محمد، التنظيم الدولي، منشورات الجلدي الحقوقية، الطبعة السابعة 2002.

9- د/ الملاح فادي، سلطات الأمن والحصانات والإمتيازات الدبلوماسية في الواقع العملي والنظري مقارنا بالشريعة الإسلامية، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، طبعة 1993.

10- د/ بشير الشافعي محمد، القانون الدولي العام في وقت السلم والحرب، منشـــأة المعارف، طبعة 2000.

11- د / ثامركامل محمد، الدبلوماسية المعاصرة وإستراتيجية إدارة المفاوضات، دار المسيرة للنشر، عمان الأردن الطبعة الأولى، سنة 2000.

12- د/ خلف محمود، الدبلوماسية النظرية والممارسة، زهران للنشر عمان الأردن ، الطبعة الأولى، 1999

13- د/ سرحان عبد العزيز محمد، المنظمات الدولية، القاهرة، 1990.
14- د/ شهاب مفيد، المنظمات الدولية، الطبعة التاسعة، 1989.
15- د/ عامر صلاح الدين، قانون التنظيم الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، مطبعة جامعة القاهرة، 2001.
16- د/ عبد الحميد محمد سامي، أصول القانون الدولي العام (الجماعة الدولية)، الجزء الأول، الطبعة الخامسة، منشأة المعارف بالإسكنديرية، 1996.
17- د/ عشوش أحمد عبد الحميد والدكتور أبو بكر باخشب، الوسيط في القانون الدولي العام، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 1999، ص .590
18- د/ علام وائل أحمد، المنظمات الدولية (النظرية العامة) (ب ت).
19- د/ علوان عبد الكريم، الوسيط في القانون الدولي العام (القانون الدولي المعاصر)، الكتاب الثاني، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1997 .
ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
20- د/ علوان عبد الكريم، القانون الدولي العام (المبادئ العامة)، الكتاب الأول، دار الثقافة العربية، 2002 .
21- د/ فؤاد مصطفى أحمد، المنظمات الدولية، النظرية العامة، دار الجامعة الجــديدة للنشر، الإسكنديرية، 1998 .
22- د/ مصباح زاييد عبيد الله ، الدبلوماسية، دار الرواد طرابلس ليبيا ،1999.
23- د/ ندا جمال طه، الموظف الدولي، الهيئة المصرية العامة اللكتاب، 1986، ص 168.

2- الدراســـات والبـــحوث:

1- السمان أشرف محمود، حصانات وإمتيازات المنظمات الدولية الإقليمية، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في القانون الدولي، كلية الحقوق- بن عكنون- السنة الجامعية 2000/ 2001.

2- تيطراوي عبد الرزاق، إثبات الصفة الدبلوماسية وأثار التمتع بها، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في القانون الدبلوماسي، كلية الحقوق -بن عكنون-، السنة الجامعية 2007/2006 .

3- غليم رابح، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في القانون الدولي و العلاقات الدولية، كلية الحق وق - بن عكنون - السنة الجامعية 2002.

3- المـــــقالات :

1- د/ راتب عائشة، الحصانة القضائية للمبعوثين الدبلوماسيين، المجلة المصرية للقانون الدولي، القاهرة، المجلد 51، سنة 1995.

2- د/ شهاب مفيد، سند ونطاق حصانات وإمتيازات الموظفيي الدوليين، المجلة المصرية للقانون الدولي، المجلد 43، 1987.

3- د/ فودة عزالدين، الوظيفة الدولية، مجلة العلوم الإدارية، السنة السادسة، العـــدد الثاني ، 1964.

4- الإتفاقيات الدولية والوثائق:

- ميثاق منظمة الأمم المتحدة .

-النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية .

- إتفاقية حصانات وإمتيازات هيئة الأمم المتحدة الصادر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 فيفري 1946.

- إتفافقية المقر المبرمة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية بتاريخ 26 جوان 1946 .

- إتفاقية المقر المبرمة بين هولندا ومحكمة العدل الدولية سنة 1946 الصادر بموجب قرار الجمعية العامة رقم (90-1) في 11 ديسمبر 1946 المتضمن إتفاقية إمتيازات وحصانات

مقرمحكمة العدل الدولية وموظفيها وقضاتها المبرمة بين رئيس المحكمة ووزير خارجية هولندا في 26 جوان 1946.

- الإتفاقية المتعلقة بمزايا وحصانات الوكالات المتخصصة الصادر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في 21 نوفمبر سنة 1947.
- الإتفاقية المتعلقة بمزايا وحصانات جامعة الدول الدول العربية المبرمة في التاسع أفريل سنة 1953 ، ووافق عليها مجلس الجامعة بقراره رقم 575 الصادر في 10 ماي 1953 .
- إتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية المبرمة في 18 أفريل 1961.

ثانيا- المراجع باللغات الأجنبية:

I- Les ouvrages en français:

1- Les Ouvrages Généraux:

1- BLOKS. R et J LEFEVRE, la fonction publique internationale et européenne, paris, 1963.
2- GUILLAUME Gilbert, la cour internationale de justice à l'aube du XXL[éme] siécle, paris éditions. Pedone , 2003.

3- ROUSSEAU Charles, Droit international public , les relations internationale, tome IV, paris 1980.

4- SILBERT. M, Traité de droit international, Paris, 1951.

5- WILFRED Jenks, fonction publique internationale et influences nationale, Paris, 1958.

2- Les articles :

1-PLANTEY Alain, Droit et pratique de la fonction publique internationale, édition du CNRS, Paris , 1977.

2- BASDEVANT, S. (BASTID), Les fonctionnaires internationaux, Dalloz, repertoires de droit international, tome 2, 1969 .

3- BEDJAOUI Mouhamed, organisation internationales universelles, AFDI, VIII, 1957.

4- LALIVE, J. F, immunite de juridiction des etats et des organisations internationales, RCADI. vol III, 1953 .

5- QUOC DINH Nguen, les priviléges et immunités d'après la jurisprudence, AFDI, V III, 1957.

6- ROUSSEAU Charles, Droit international publique,Dalloz paris, 1977.

7- RUIZ Fabric Helene, et SOREL jean Marc, chroniques cour internationale de justice .

8- RUSIE David et PELLET Alain, les fonctionnaires internationaux , press universitaires de France, 1993.

9- RUSIE David, l'avis consultatif de la cour internationale de justice du 29 avril 1999 sur la demande de conseil économique et social des nations unies, RGDPI, n°3, 1999.

10- SALMON.J, " Immunité et actes de fonction", AFDI ,1992.

11- PERRIN Georges, les privileges et Immunités des representants des états auprés des organisations internationales, RGDI. Tome l, 1983.
12- convontion sur les privilèges et immiunites des nations unies, revue égyptienne de droit internationale, publiée par la société égyptienne de droit internationale, volume 4, 1948 .

II- Les ouvrages en englais:

1- Les Ouvrages Généraux:

1-B.MICHAELS,international privileges and immunities,the hague, 1971.
2- Jenks Wilfred, international immunities, London, 1961.

2-Articles:

1-AKANDE,D.,"international law and the immunities and the international criminal court", AJIL,vol. 98 (2004.

الخـــــــطة